



# Modello

## Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Certifico Srl - IT | Rev. 00 2018

**INDICE**

1.	INTRODUZIONE.....	4
2.	LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO .....	5
3.	VALUTAZIONE PRELIMINARE .....	5
4.	VALUTAZIONE APPROFONDATA.....	6
5.	IL PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI .....	6
6.	FASE PROPEDEUTICA.....	6
7.	FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE .....	7
8.	FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA .....	7
9.	FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO.....	8
10.	RELAZIONE INTRODUTTIVA .....	9
	10.1 Dati generali dell'azienda .....	9
	10.2 Descrizione dell'attività .....	9
	10.3 Modalità di esecuzione della valutazione.....	9
11.	VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO .....	10
	11.1 GRUPPO 1: .....	10
	11.2 Parte I - Eventi sentinella .....	10
	11.3 Parte II – Area contenuto del lavoro .....	12
	11.4 Parte III - Area contesto del lavoro .....	16
	11.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo .....	19
12.	CONCLUSIONI .....	21
	ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore .....	22

figure coinvolte e dei relativi ruoli, l'identificazione e la pianificazione delle attività da compiere e delle procedure da adottare e la programmazione delle modalità di implementazione del percorso metodologico.

L'esperienza di ricerca ha rilevato, nei casi di aziende in cui non è stata implementata la fase propedeutica, differenze significative nei risultati delle valutazioni, che evidenziano una diminuzione di affidabilità ed efficacia nei percorsi metodologici attuati in maniera poco sistematica.

La fase propedeutica si articola in quattro momenti principali, di seguito illustrati:

1. costituzione del Gruppo di gestione della valutazione;
2. individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione;
3. sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
4. sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

## **7. FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE**

In linea con le indicazioni della Commissione, l'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali: 1) analisi degli Eventi sentinella e 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

## **8. FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA**

La fase di valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio SLC e, seguendo le Indicazioni della Commissione, va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio. È il caso di ricordare che le Indicazioni della Commissione rappresentano requisiti minimi di valutazione del rischio SLC e che, pertanto, nulla vieta al DL di effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di esito negativo (rischio non rilevante) della fase preliminare.

In ragione della natura complessa e multifattoriale che caratterizza il rischio SLC, l'utilizzo di strumenti e modalità di valutazione differenti, tra cui anche una puntuale analisi della percezione dei lavoratori, costituisce un elemento chiave nell'identificazione del rischio stesso. Nel percorso metodologico Inail, pertanto, si consiglia fortemente di prevedere in ogni caso la valutazione approfondita, in quanto rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile a una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda. Quindi, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una più completa identificazione dei livelli di rischio, nonché di pianificazione degli interventi, è auspicabile che le aziende che decidano di adottare la metodologia Inail implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti. È necessario sottolineare che la fase di valutazione approfondita affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella fase di valutazione preliminare e quindi in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente.

Anche la valutazione approfondita andrà condotta per Gruppi omogenei, così come già individuati per la fase di valutazione preliminare, anche per garantire la confrontabilità e coerenza dei risultati delle due fasi di valutazione e la pianificazione e messa a punto dei più adeguati interventi di miglioramento.

Nella scelta degli strumenti da adottare nella valutazione approfondita, le Indicazioni della Commissione riportano, a titolo esemplificativo, questionari, focus group, interviste semi-strutturate, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

In considerazione dei limiti di applicabilità dei questionari in aziende/gruppi con meno di 10 lavoratori, si fa presente che il percorso metodologico offerto dall'Inail è stato sviluppato nell'ottica della modularità e permette, pertanto, di adattare la scelta degli strumenti e delle tecniche di raccolta delle informazioni sulla base delle caratteristiche peculiari delle aziende.

## **9. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO**

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro, anche in linea con le Indicazioni della Commissione.

## 10. RELAZIONE INTRODUTTIVA

### 10.1 Dati generali dell'azienda

<b>Nome azienda / ragione sociale</b>	
<b>Datore di lavoro</b>	
<b>Sede</b>	

<b>Numero addetti</b>	
<b>Attività</b>	

### 10.2 Descrizione dell'attività

L'attività consiste nella.....

### Organizzazione del lavoro: mansioni presenti in azienda

Nell'azienda sono riscontrabili le seguenti mansioni:

<b>Mansione</b>	
1	

### 10.3 Modalità di esecuzione della valutazione

L'azienda ha intrapreso l'esame del rischio da stress lavoro - correlato a partire dall'iniziale obbligo contenuto nel D.Lgs. 81/2008.

Il metodo di analisi è basato sulla linea guida INAIL 2017.

Ai fini della valutazione il personale è stato inglobato nei seguenti gruppi omogenei:

#### Gruppo 1:

% Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.

Numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.

<b>4</b>	<b>% ferie non godute</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	

$(n. \text{ giorni di ferie non godute ultimo anno}) / (n. \text{ di giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno}) \times 100$

Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:

$(n. \text{ di giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni}) / (n. \text{ di giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni}) \times 100$

% ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.

Numeratore: è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

<b>5</b>	<b>% trasferimenti interni richiesti dal personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	

$(n. \text{ trasferimenti richiesti ultimo anno}) / (n. \text{ lavoratori ultimo anno}) \times 100$

Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:

$(n. \text{ trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}) / (n. \text{ lavoratori ultimi 3 anni}) \times 100$

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

<b>6</b>	<b>% rotazione del personale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	

$(n. \text{ usciti} + \text{entrati ultimo anno}) / (n. \text{ lavoratori ultimo anno}) \times 100$

Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:

$(n. \text{ usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}) / (n. \text{ lavoratori ultimi 3 anni}) \times 100$

L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di

Rispetto alle altre Dimensioni della Lista di controllo questa Dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà -4
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si avrà 0 Se il risultato finale è superiore a 0, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il valore 0.

### 11.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo

<b>I - EVENTI SENTINELLA</b>							
INDICATORE	TOTALE PUNT. X INDICATORE	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio indicatori aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare							

<b>II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO</b>							
INDICATORE	TOTALE PUNT. X INDICATORE	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti		0	29	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro		0	37	38	74	75	100

<b>III - AREA CONTESTO DEL LAVORO</b>							
INDICATORE	TOTALE PUNT. X INDICATORE	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera		0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro		0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	66	67	99	100	
Interfaccia casa / lavoro conciliazione vita / lavoro*		* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					
<b>PUNTEGGIO FINALE</b>							
INDICATORE	TOTALE PUNT.	NON RILEVANTE		MEDIO		ALTO	

		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

Il livello di rischio per il **gruppo omogeneo 1** rientra nella fascia verde → Livello di **rischio non rilevante**. Pertanto l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio

## 12. CONCLUSIONI

GRUPPO OMOGENEO 1:	PUNTEGGIO =
--------------------	-------------

Consapevoli del fatto che il rischio da stress lavoro correlato può manifestarsi senza dare evidenti segnali, sarà implementato un sistema di monitoraggio basato sugli eventi sentinella che verranno censiti ogni ..... mesi.

Figura	Data	Firma
Datore di Lavoro		
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione		
Medico competente		
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza		

**ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore**

Si riporta la versione italiana del Management standard indicator tool sviluppato dall'Hse. Questionario suggerito dalla linea guida INAIL per un eventuale valutazione approfondita.

Il Questionario strumento indicatore è uno strumento multidimensionale che misura gli aspetti del Contenuto e del Contesto del lavoro ritenuti come potenziali fattori di SLC. Lo strumento, sviluppato a partire dal modello dei Management standard, è stato validato sia nella versione inglese che in quella italiana.

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI		
GENERE		
M <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	
ETÀ		
Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>	Da 31 a 50 anni <input type="checkbox"/>	51 anni e oltre <input type="checkbox"/>
NAZIONALITÀ		
Italiana <input type="checkbox"/>	Non italiana <input type="checkbox"/>	
TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
Tempo indeterminato <input type="checkbox"/>	Tempo determinato <input type="checkbox"/>	Collaborazione <input type="checkbox"/>
Contratto di lavoro somministrato <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>	

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare					
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro					
24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno					
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro					
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro					
27	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito					
28	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro					
29	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo					
30	Il mio orario di lavoro può essere flessibile					
31	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro					
32	Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica					
33	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi					
34	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese					
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro					

I dati saranno analizzati con il software di correzione online, sulla piattaforma INAIL. Il software analizzerà i risultati sulla base dei valori di soglia di riferimento nazionali.

Certifico Srl - IT | Rev. 00 2019

©Copia autorizzata Abbonati

Aggiornamenti Guide ISPESL/INAIL:

[La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#)

[Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2011 - IT/EN](#)

[Valutazione e Gestione del Rischio da Stress lavoro-correlato 2011 IT](#)

[ISPESL: La valutazione dello Stress Lavoro-Correlato - 2010](#)