



Modello

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Certifico Srl - IT | Rev. 1.0 2022

INDICE

PREMESSA	5
1. INTRODUZIONE.....	7
2. LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO	8
3. VALUTAZIONE PRELIMINARE	8
4. VALUTAZIONE APPROFONDATA.....	9
5. IL PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI	11
6. FASE PROPEDEUTICA.....	11
7. FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE	11
8. FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA	12
9. FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E PIANO DI MONITORAGGIO	13
10. RELAZIONE INTRODUTTIVA	14
10.1 Dati generali dell'azienda	14
10.2 Descrizione dell'attività	15
10.3 Modalità di esecuzione della valutazione.....	15
11. VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO.....	15
11.1 GRUPPO 1:	15
11.1 GRUPPO 2:	15
11.1 GRUPPO 3:	16
11.2 Parte I - Eventi sentinella	18
11.3 Parte II – Area contenuto del lavoro	20
11.4 Parte III - Area contesto del lavoro	23
11.5 Riepilogo punteggio gruppo omogeneo	26
12. CONCLUSIONI	28
ALLEGATO I - Questionario strumento indicatore	29

PREMESSA

Il Modello di Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC) proposto in allegato è basato sulla metodologia illustrata dalla [Linea guida INAIL Ed. 2017](#), il processo di valutazione può articolarsi in due interventi. Si prende in esame sia il **Livello di intervento 1** (preliminare) che l'eventuale, se necessario, **Livello di intervento 2** (approfondito).

La Valutazione del stress lavoro-correlato (SLC) è prevista dall'[Art. 28](#) dal [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#).

Con il [Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito con modificazioni dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), che ha disposto (con l'art. 8, comma 12) che "al fine di adottare le opportune misure organizzative, nei confronti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dei datori di lavoro del settore privato il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli [28](#) e [29](#) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), in materia di rischio da stress lavoro-correlato, è differito al **31 dicembre 2010** e quello di cui all'[articolo 3](#), comma 2, primo periodo, del medesimo decreto legislativo è differito di dodici mesi".

Modalità di elaborazione / Gruppi omogenei

La [Circolare MLPS 18 novembre 2010](#) rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 prevede che **la valutazione debba prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori** (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Obbligo non delegabile DL

Nelle indicazioni elaborate dalla CCP viene ribadito che la valutazione del rischio SLC è 'parte integrante della valutazione dei rischi' ed è effettuata dal DL (**obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a**), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2).

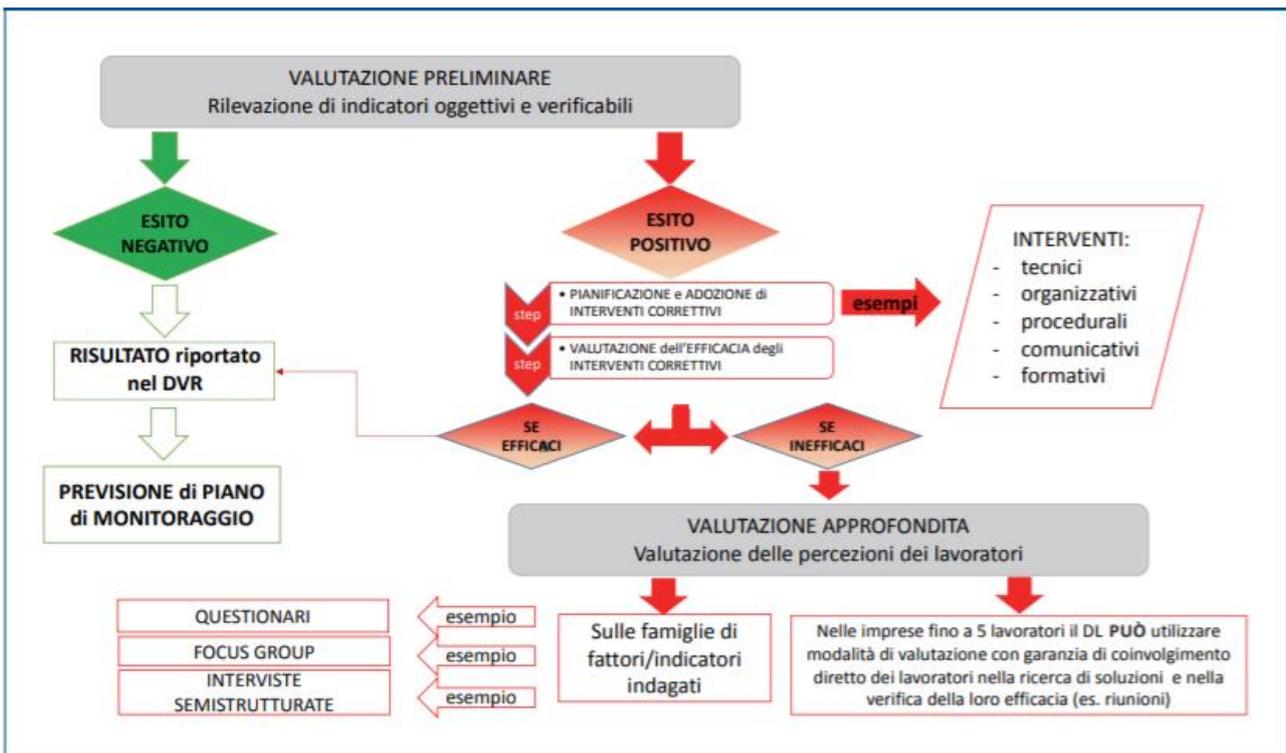


Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione

Validità valutazione / Se modifiche processi/organizzazione o ogni due/tre anni

Le indicazioni della CCP sono estremamente sintetiche, sia nel passaggio sulla previsione del piano di monitoraggio - carente delle relative modalità di effettuazione - sia sulla verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate. È da rilevare, inoltre, che le indicazioni della CCP non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Secondo la [Guida INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato 2017](#), la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]; **in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata replicata.**

[D.Lgs. 81/2008](#)[Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi](#)

1. La valutazione di cui all'[articolo 17](#), comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal **1° agosto 2010**.

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni, importanti cambiamenti nel mondo del lavoro hanno portato all'emergenza di nuovi rischi nel contesto della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. La gestione dei fattori di rischio psicosociale rappresenta una delle principali sfide con cui è necessario confrontarsi, in considerazione del potenziale impatto che questi hanno sullo SLC, tenuto altresì conto sia dell'ampia diffusione di tale fenomeno in Europa, sia dei significativi impatti sulla salute dei lavoratori e sui relativi costi socio-economici per le aziende e la società nel suo complesso. I risultati della seconda rilevazione dell'indagine ESEnER dell'Eu-Osha confermano che i rischi psicosociali rientrano tra le maggiori preoccupazioni dei manager europei nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, dalla recente indagine nazionale condotta dal Dimeila nel contesto del progetto Insula è emerso che la maggioranza degli 8.000 lavoratori intervistati riporta di sentirsi maggiormente esposta a rischi connessi con lo SLC rispetto agli altri rischi per la salute e sicurezza.

Sin dagli anni '70, sono stati condotti molti studi su rischi psicosociali, SLC e relativi impatti sulla salute dei lavoratori e sulla produttività delle aziende, anche nell'ottica di proporre modelli teorici e soluzioni di intervento e gestione. Negli ultimi anni, si è registrato un ulteriore crescente interesse nei paesi dell'Unione europea, confermato dal numero di quelli che hanno introdotto chiari riferimenti alla prevenzione dello SLC nella normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e sviluppato azioni e percorsi metodologici di valutazione e gestione dei rischi ad esso associati. Tale attenzione è stata altresì amplificata dalle azioni e iniziative messe in atto nel corso della Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri dell'Eu-Osha, per il biennio 2014 - 2015, specificamente dedicata alla gestione dello SLC e dei rischi psicosociali.

Generalmente, lo stress si identifica come una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente; tuttavia, come anche riportato nell'Accordo europeo sullo SLC del 2004, non tutte le manifestazioni di stress che si verificano sul lavoro possono essere definite 'lavoro-correlate'. La definizione maggiormente accreditata identifica lo SLC come una condizione di squilibrio che si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative; tale condizione acquista rilevanza e può avere effetti negativi sull'individuo, e di conseguenza sull'azienda, se è intensa e prolungata nel tempo. Lo SLC è causato da fattori propri del Contenuto e del Contesto del lavoro (quali, ad esempio, inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, scarso supporto da parte del capo, cattivi rapporti con i colleghi) e produce effetti negativi sull'azienda in termini, tra gli altri, di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, tassi di assenza per malattia, turnover del personale e/o abbandono precoce. Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che possono essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione e gestione degli aspetti di organizzazione, Contenuto e Contesto del lavoro, che possono determinare lo SLC (a cui per semplicità faremo riferimento in questo manuale come al rischio SLC); percorso che, al di là del mero rispetto degli obblighi della normativa, venga intrapreso quale opportunità di sviluppo e accrescimento del benessere e della produttività dell'azienda. È, pertanto, necessario adottare un approccio complessivo di cultura della prevenzione che porti alla consapevolezza che la gestione del rischio SLC, integrata agli altri rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, rappresenta, prima che un obbligo normativo, un investimento per l'azienda e per la salute dei lavoratori.

La linea guida offerta dall'Inail (ed. 2017) per la valutazione e gestione del rischio SLC e integra le novità e gli sviluppi di ricerca emersi dalla sua diffusione alle aziende italiane, pertanto, è stata utilizzata come riferimento per la presente valutazione.

se questi ultimi si rivelano 'inefficaci', si passa alla valutazione successiva, cosiddetta 'valutazione approfondita'.

4. VALUTAZIONE APPROFONDITA

Come in precedenza riportato, tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente "ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche". A tal fine, le indicazioni della Commissione Consultiva prevedono la "valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori... sulle famiglie di fattori/indicatori..." già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di "...un campione rappresentativo di lavoratori".

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione della percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra "...questionari, focus group, interviste semi-strutturate...", fermo restando che, per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il datore di lavoro "può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia".

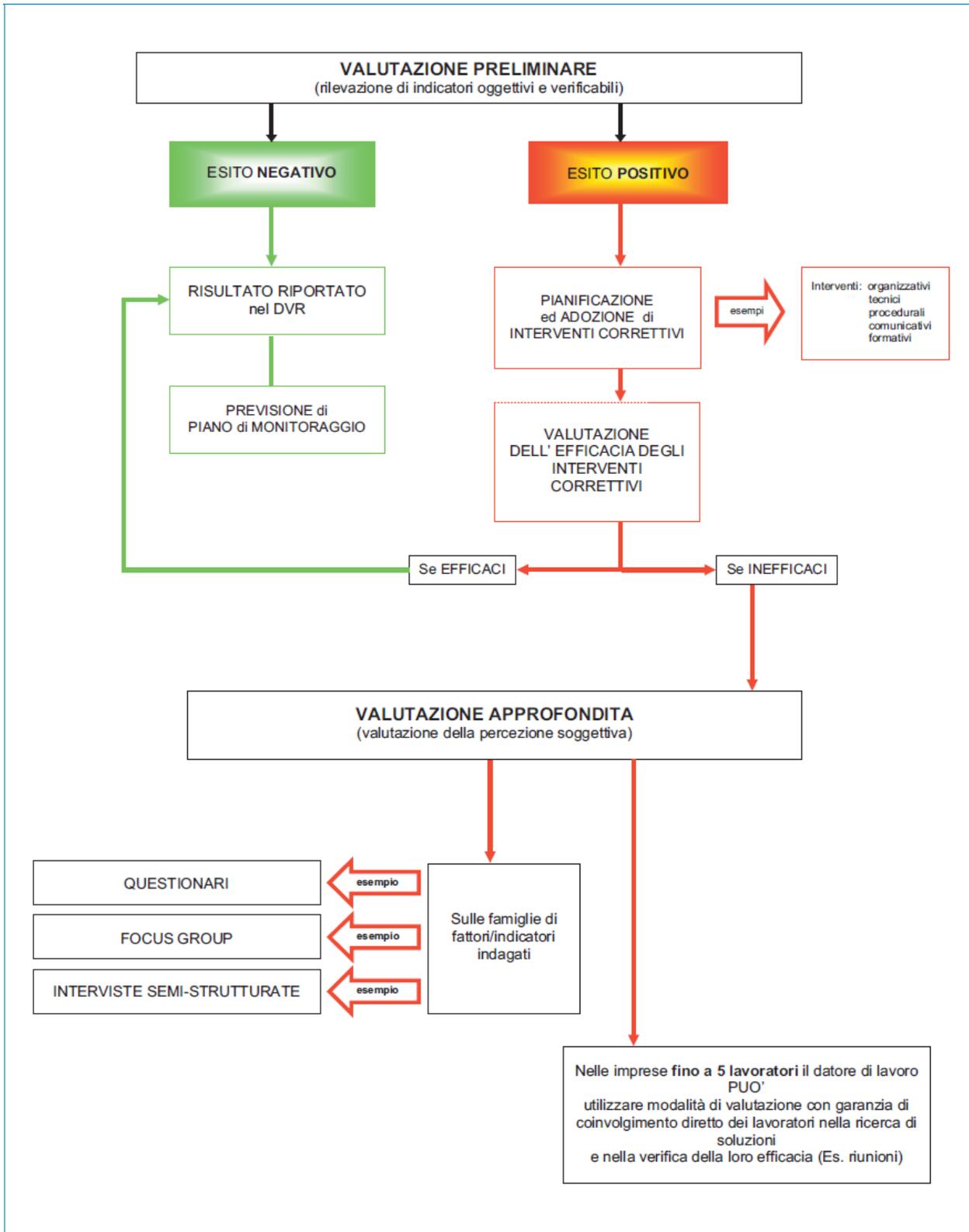


Fig. 2 - Valutazione preliminare e valutazione approfondita - Relazione

11.2 Parte I - Eventi sentinella

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEG.	NOTE
1	% indici infortunistici	0	1	4	0	
<p>$(n. \text{ infortuni sul lavoro ultimo anno}) / (n. \text{ lavoratori ultimo anno}) \times 100$</p> <p>Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>$(n. \text{ infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}) / (n. \text{ lavoratori ultimi 3 anni}) \times 100$</p> <p>Numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni.</p> <p>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.</p>						
2	% assenza per malattia	0	1	4	0	
<p>$(\text{giorni di assenza ultimo anno}) / (n. \text{ lavoratori ultimo anno}) \times 100$</p> <p>Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>$(\text{giorni di assenza ultimi 3 anni}) / (n. \text{ lavoratori ultimi 3 anni}) \times 100$</p> <p>Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.</p> <p>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.</p>						
3	% assenze dal lavoro	0	1	4	0	
<p>$(n. \text{ ore perse ultimo anno}) / (n. \text{ ore di lavoro da contratto ultimo anno}) \times 100$</p> <p>Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>$(n. \text{ ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}) / (n. \text{ di ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}) \times 100$</p> <p>% 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.</p> <p>Numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.</p> <p>Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.</p>						
4	% ferie non godute	0	1	4	0	
<p>$(n. \text{ giorni di ferie non godute ultimo anno}) / (n. \text{ di giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno}) \times 100$</p> <p>Verificare se diminuito inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>$(n. \text{ di giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni}) / (n. \text{ di giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni}) \times 100$</p>						

Numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., 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.

9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al M.C.	0 - NO	4 - SÌ	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	0 - NO	4 - SÌ	0	

Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale.

TOTALE PUNTEGGIO				0	
-------------------------	--	--	--	----------	--

11.3 Parte II – Area contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

N°	INDICATORE	Sì	NO	PUNTEG. FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1	0	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1	0	0	
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante	1	0	0	
4	Microclima adeguato	0	1	0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1	0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	0	
7	Disponibilità di adeguati e confortevoli DPI	0	1	0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1	0	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1	0	0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1	0	
12		1	0	0	

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

I - EVENTI SENTINELLA							
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							

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
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

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO							
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					

PUNTEGGIO FINALE							
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 =
GRUPPO OMOGENEO 2:	PUNTEGGIO =
GRUPPO OMOGENEO 3:	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		

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro					
2	Posso decidere quando fare una pausa					
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro					
4	So come svolgere il mio lavoro					
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi					
6	Ho scadenze irraggiungibili					
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi					
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo					
9	Devo lavorare molto intensamente					
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro					
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità					
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare					
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio					
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi					
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro					
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause					
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione					
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario					
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro					
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente					
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni					
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare					
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro					

Fonti:

[D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro](#)
[Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro](#)
[Circolare 18 novembre 2010 rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP](#)
[Piano di monitoraggio gestione dello stress lavoro-correlato](#)
[Circolare 2 marzo 2015](#)
[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](#)

Collegati

[D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro](#)
[Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro](#)
[Circolare 18 novembre 2010 rischio da stress lavoro-correlato - Indicazioni CCP](#)
[Piano di monitoraggio gestione dello stress lavoro-correlato](#)
[Circolare 2 marzo 2015](#)
[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](#)

Matrice Revisioni

Rev.	Data	Oggetto
1.0	09.02.2022	Aggiornamento normativo 2022
0.0	21.010.2018	---

Note Documento e legali

Certifico Srl - IT | Rev. 1.0 2022
 ©Copia autorizzata Abbonati
 ID 7075 | 09.02.2022
 Permalink: <https://www.certifico.com/id/7075>
[Policy](#)

