

**Monica Ghelli, INAIL – DiMEILA**

## **La metodologia Inail: gli strumenti di valutazione del rischio stress lavoro correlato**

**INAIL**



**ORGANIZZARE LA SICUREZZA IN AZIENDA DARE SENSO AL CAMBIAMENTO**  
La valutazione dello stress lavoro-correlato come strumento finalizzato al benessere organizzativo

Roma 17 maggio 2022

# Aspetti normativi

## D. LGS 81/2008 E S.M.I.

### Articolo 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 delle miscele chimiche impiegate, 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(N), 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 [...]



**STRESS LAVORO CORRELATO**  
Accordo quadro europeo 2004  
Accordo interconfederale 2008

Con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, il concetto di rischio «**stress lavoro-correlato**» compare per la prima volta, in Italia, a livello contrattuale, circa un mese dopo l'emanazione del **d.lgs. 81/2008 (art. 28, comma 1)**, con il quale esso viene espressamente consacrato in via legislativa.

## Stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato è uno stato che si verifica quando le **richieste del lavoro** superano la capacità dell'individuo di resistere/recuperare.

L'individuo sente di non poter corrispondere alle **richieste del lavoro** e soddisfare le aspettative.

### DEFINIZIONE:

Non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente legate al lavoro e non sempre sono patologiche

### DETERMINANTI:

Aspetti legati al contenuto e al contesto del lavoro

(FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE)

### RILEVANZA:

Difficoltà a sostenere un'esposizione ed una pressione intensa e prolungata nel tempo

### RISORSE PERSONALI:

Individui differenti possono avere reazioni diverse a situazioni simili

La stessa persona può avere reazioni differenti alla stessa situazione in diversi periodi della propria vita



## Fattori di rischio psicosociale

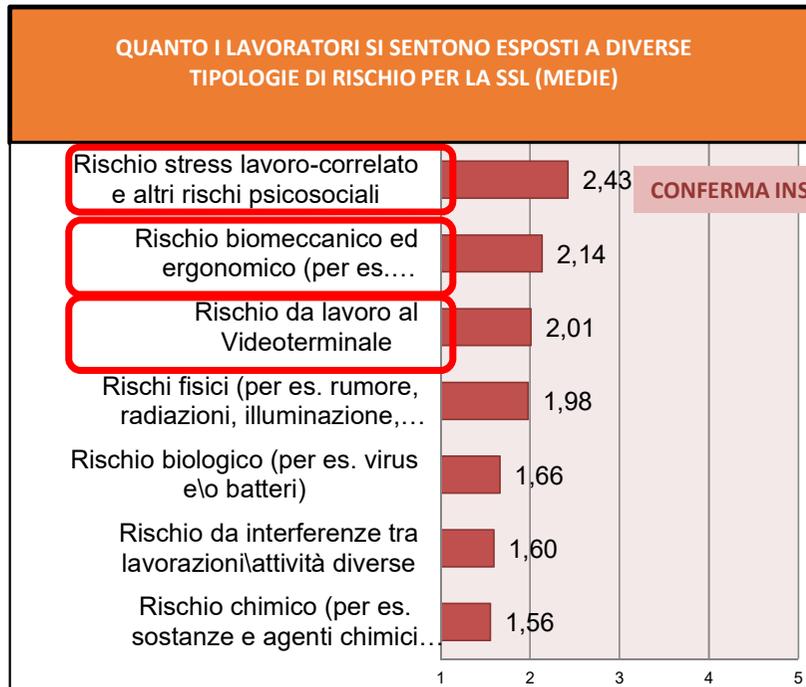
*“Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici” Cox e Griffiths (1995)*

<b>Contenuto del lavoro</b>	Pianificazione dei compiti	Monotonia, sovra stimolazione, compiti ripetitivi
	Carico lavorativo	Avere troppo o troppo poco da fare, lavorare sotto pressione temporale
	Orario	Rigidità di orario, imprevedibilità dell'orario
	Ambiente di lavoro	Adeguatezza delle attrezzature, comfort ambientale e sicurezza
<b>Contesto di lavoro</b>	Sviluppo di carriera e retribuzione	Insicurezza lavorativa, mancanza di prospettive di carriera, basso riconoscimento sociale
	Partecipazione e controllo	Mancanza di partecipazione dal decision-making, mancanza di controllo sul lavoro svolto
	Ruolo nell'organizzazione	Conflitto di ruolo, ambiguità di ruolo
	Relazioni interpersonali	Inadeguate, scarso supporto fornito da supervisore e colleghi
	Cultura organizzativa	Cattiva o scarsa comunicazione, cattiva leadership
	Interfaccia casa-lavoro	Conflittualità tra gli impegni casa-lavoro, scarso supporto

Adattato da Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisational and stress. Protecting workers' health series n° 3*, WHO Library Cataloguing.



# Percezione di esposizione a rischi per la SSL



Nota. Scala di risposta da 1 = nessuna esposizione a 5 = massima esposizione.



## DIFFERENZE DI GENERE:

### DONNE: +

- rischio stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali (2,52)
- rischio da lavoro al VDT (2,15)
- rischio biologico (1,76)

### UOMINI: +

- rischi fisici (2,15),
- rischio biomeccanico (2,25)
- rischio chimico (1,69)
- rischio da interferenze (1,65)



## FASCE DI ETA':

- GRUPPO 16 - 24 ANNI: - rischio da lavoro al VDT (1,63)
- GRUPPO 45- 54 ANNI: - rischio da interferenze (1,48)



## DIMENSIONE AZIENDALE:

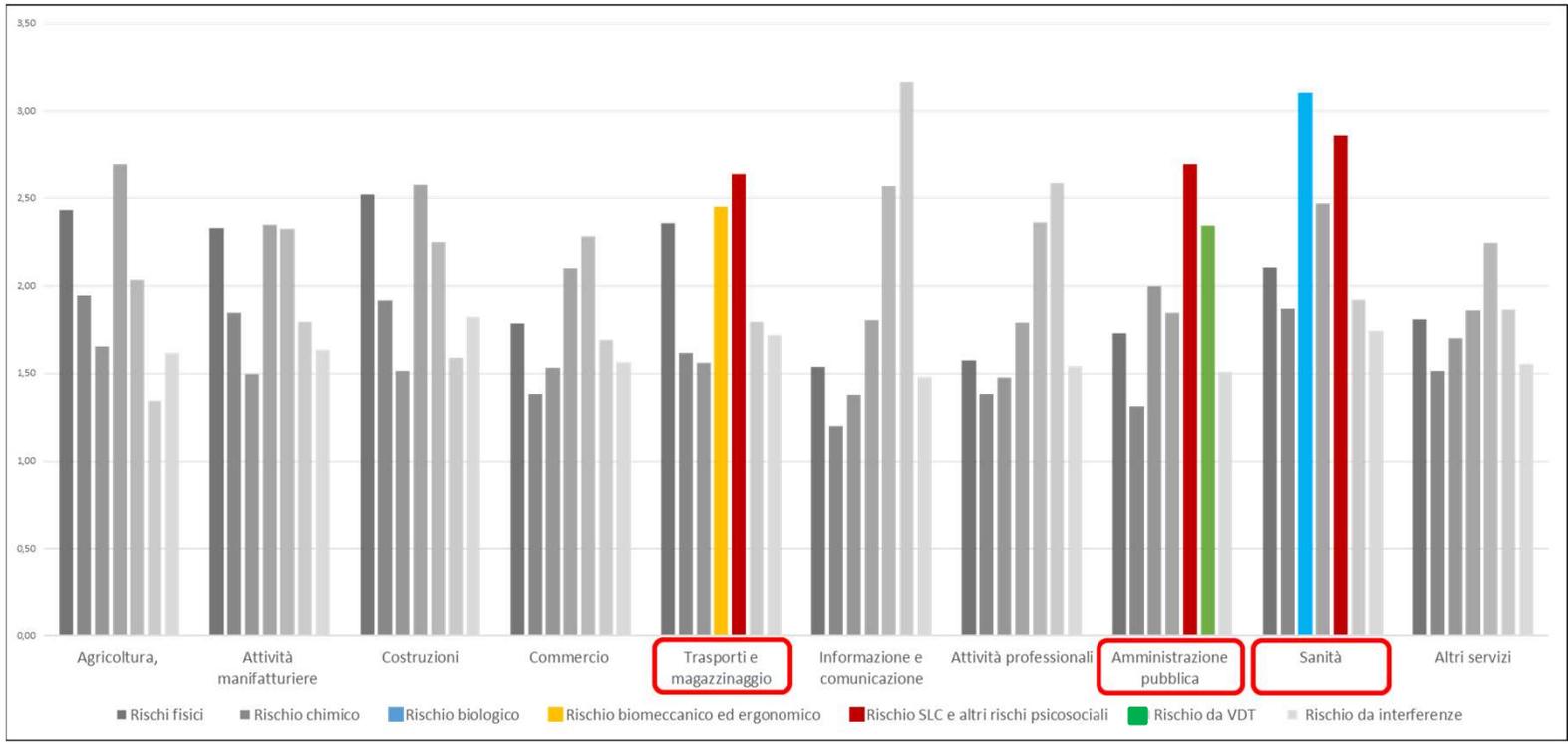
**AZIENDE DI MEDIE E GRANDI DIMENSIONI: +** rischio stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali (rispettivamente 2,53 e 2,68).

La percezione di **esposizione al rischio VDT** e al **rischio biologico** tende ad **aumentare significativamente** al crescere del numero di addetti.

8.000 lavoratori (Insula2, 2021)

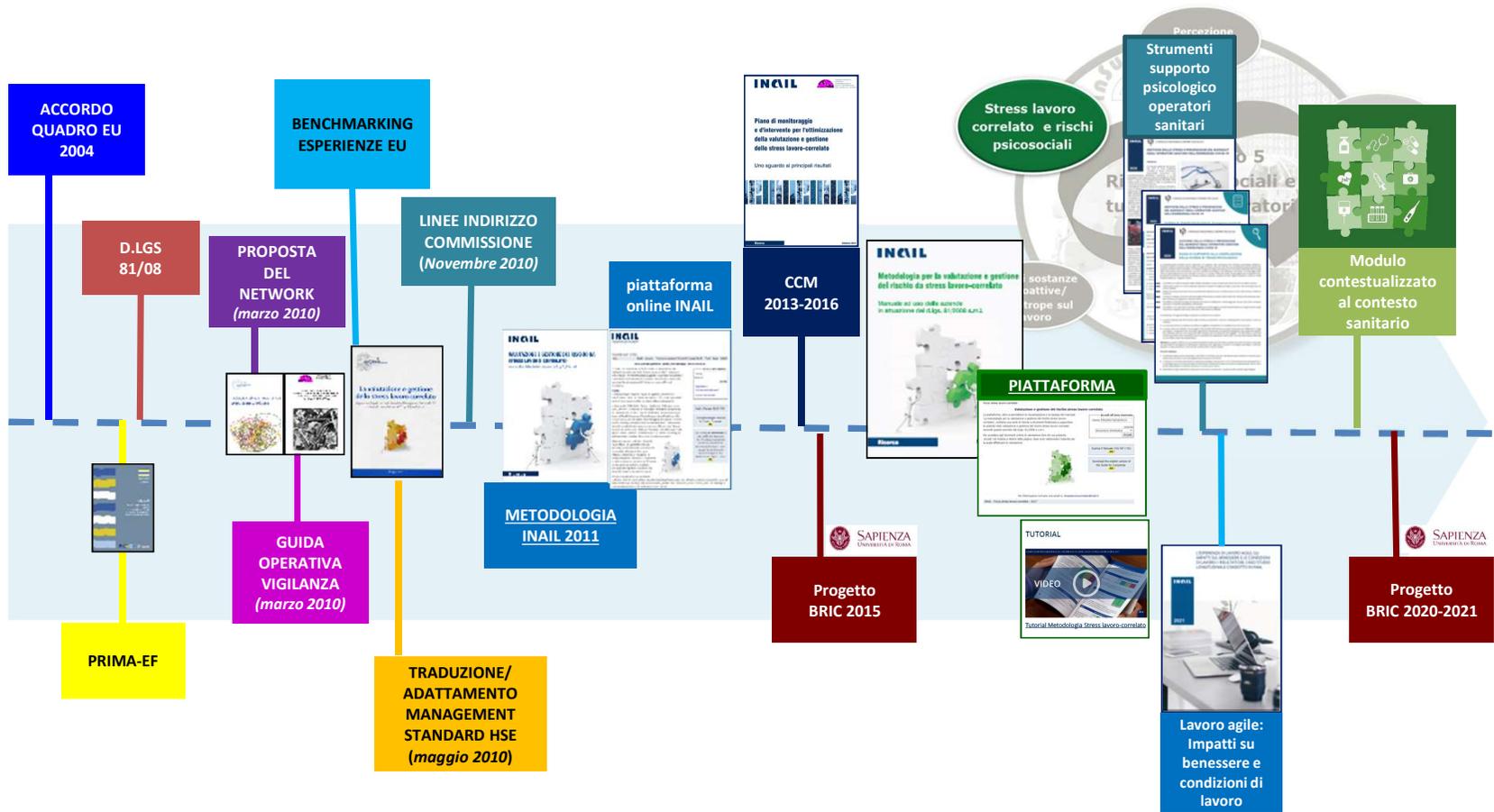
# Percezione di esposizione a rischi per la SSL – differenze per settore

CONFERMA INSULA1 (2014)



8.000 lavoratori

# Il percorso di sviluppo della metodologia Inail



# Metodologia INAIL per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

## RISK MANAGEMENT APPROACH



Basato sul modello  
HSE MANAGEMENT  
STANDARDS

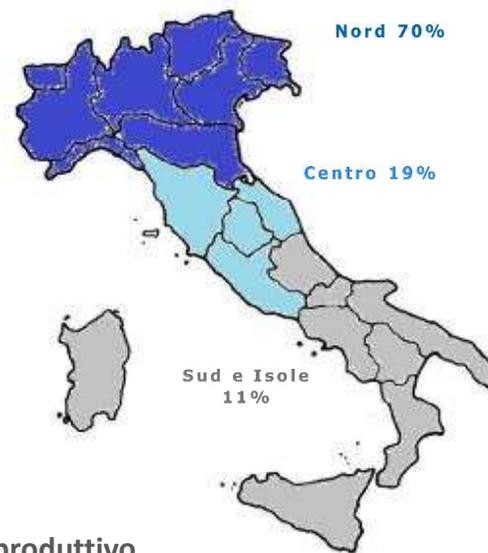
PUNTI DI FORZA:  
DINAMICITA'  
CICLO CONTINUO  
COINVOLGIMENTO LAVORATORI  
APPROCCIO MULTIMETODO



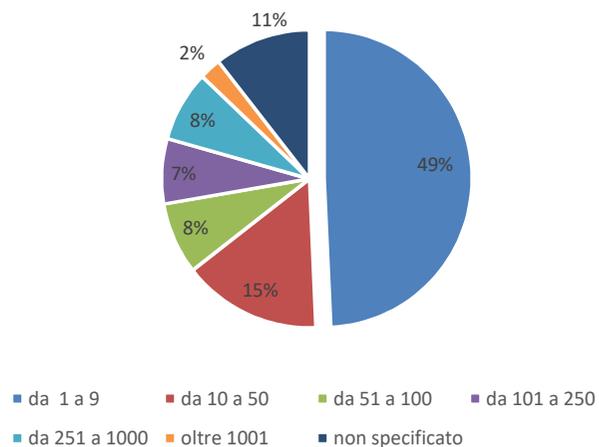
# Utilizzo della piattaforma INAIL a 10 anni dalla sua pubblicazione

<b>AZIENDE UTILIZZATRICI</b>	<b>9.347</b>
<b>LISTE DI CONTROLLO</b>	<b>18.976</b>
<b>QUESTIONARI</b>	<b>182.004</b>
<b>GRUPPI OMOGENEI</b>	<b>31.824</b>

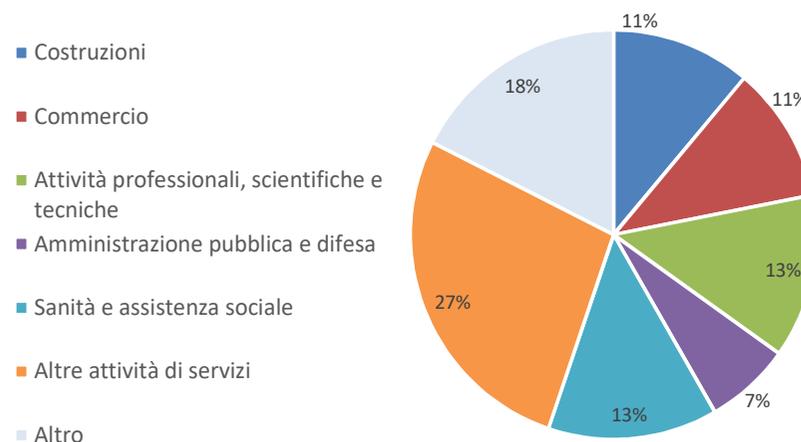
Dati aggiornati a dicembre 2021

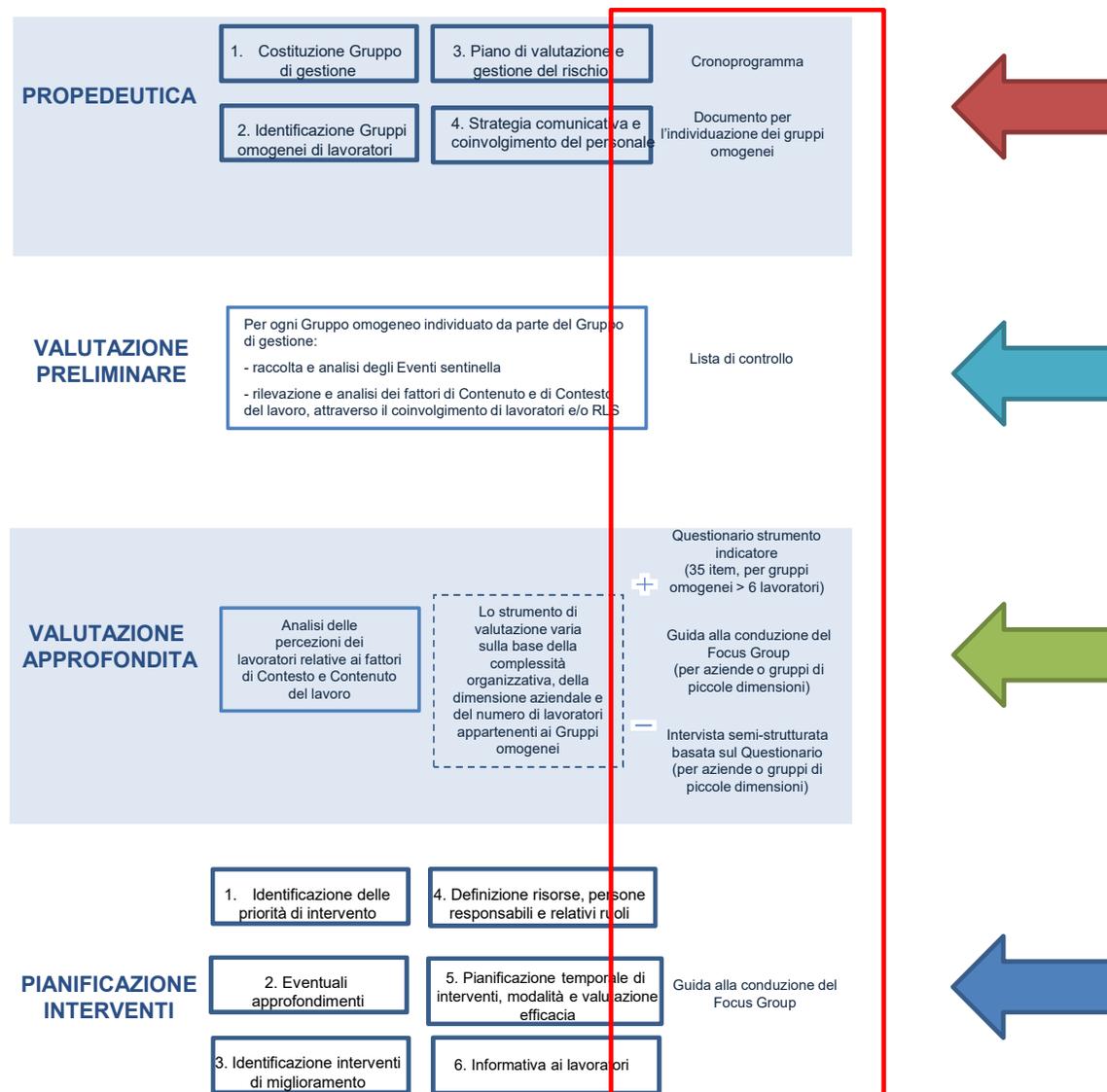


## Dimensione aziendale



## Settore produttivo





# LA METODOLOGIA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO



Focus stress lavoro-correlato

Home | Quadro normativo | Percorso metodologico | Strumenti | Per approfondire | F.A.Q. | Guida | Contatti

### Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

**Finalità**  
L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL Settore Ricerca - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML), attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approvato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e raccordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica e, previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Attraverso la registrazione nel portale e la usufruzione degli strumenti valutativi disponibili, l'azienda potrà, a suo tempo, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative, dall'altro avrà a disposizione, in area riservata, tutti i dati inseriti per le varie fasi della valutazione, utili anche per successivi confronti.

Il sito è articolato in una sezione in cui si mette a disposizione dell'utente un percorso metodologico integrato per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (presentato nel suo complesso anche nel manuale scaricabile in pdf) ed una serie di risorse e strumenti ai quali possono accedere tutte le aziende previa registrazione.

**Accedi all'area riservata**

Utente

Password

Registrazione  
Perché dovrei registrarmi?  
Password dimenticata?

Scarica il Manuale (File Pdf 2 Mb)

Download the english version of the Guide for Companies **NEW**

Nella sezione **Per approfondire** è stato pubblicato il documento *Piano formativo per gli operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro elaborato dal Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro.* **NEW**



# La piattaforma online INAIL

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

## Area riservata all'azienda

### Benvenuto

In quest'area le aziende registrate hanno accesso a tutte le risorse online della piattaforma INAIL, utile alla valutazione del rischio stress-lavoro correlato ai sensi del D.lgs 81/08 e s.m.i., così come descritto nel manuale della metodologia.

Si ricorda che la valutazione del rischio stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo o a condizioni di lavoro simili.

Pertanto, prima di procedere all'inserimento dei dati di valutazione, risulta necessario creare i gruppi omogenei che saranno oggetto di valutazione del rischio SLC, utilizzando l'apposito campo presente sia nella sezione dedicata alla valutazione preliminare che in quella approfondita.

A questo proposito si ricorda che è disponibile la guida **Contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro correlato** appositamente predisposta per fornire alle aziende indicazioni generali riguardo alla procedura di individuazione dei gruppi omogenei.

In particolare:

- per la fase di valutazione preliminare si mette a disposizione una **Lista di controllo** che consente di analizzare, per ogni gruppo omogeneo individuato, una serie di indicatori osservabili e relativi ad Eventi Sentinella, Fattori di Contenuto e Contesto del Lavoro;
- per la fase di valutazione approfondita che prevede la valutazione della percezione dei lavoratori relativa ai fattori di Contenuto e Contesto del Lavoro, si mette a disposizione il **Questionario - Strumento Indicatore** utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause;
- per la fase di gestione e monitoraggio si mette a disposizione l'apposito **Tutorial Focus Group**, strumento che, tramite il coinvolgimento diretto dei lavoratori, risulta di ausilio nell'analisi dei risultati ottenuti e soprattutto nell'identificazione degli interventi correttivi necessari. Il Focus Group può essere utilizzato anche come strumento di valutazione approfondita in quei contesti dove non è utilizzabile il Questionario - Strumento Indicatore (ad esempio micro aziende e/o piccoli gruppi di lavoratori).

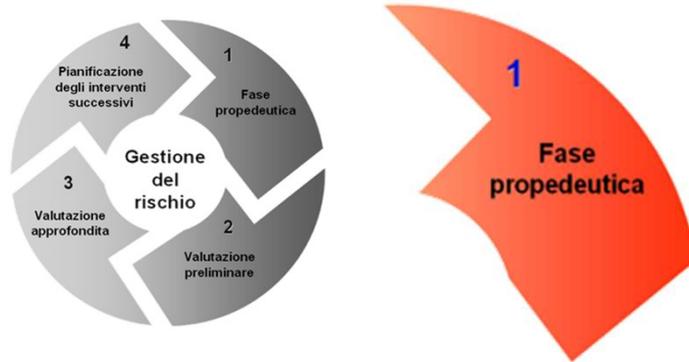
In ognuna delle sezioni appena descritte sono presenti una serie di istruzioni dettagliate che consentono il corretto utilizzo delle risorse online della piattaforma. Si specifica che terminato l'inserimento dei dati, sia per la fase di valutazione preliminare che per quella approfondita, i software online producono dei report dei risultati allegabili al documento di valutazione dei rischi (DVR).

I dati personali, dell'azienda, della lista di controllo e del questionario - strumento indicatore, oltre a fornire alle aziende i risultati della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, verranno utilizzati da INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA), in forma anonima ed aggregata, esclusivamente per finalità di ricerca e non verranno forniti a terzi per alcun motivo.

### Strumenti



## Fase propedeutica: preparazione dell'organizzazione



La fase propedeutica ha come obiettivo quello di preparare l'organizzazione alle attività di valutazione e gestione del rischio.

Azioni fondamentali:

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

### Strumenti:

Documento per l'individuazione dei Gruppi omogenei  
Cronoprogramma

# Benvenuti nella piattaforma INAIL

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

## Area riservata all'azienda

### Benvenuto

In quest'area le aziende registrate hanno accesso a tutte le risorse online della piattaforma INAIL, utile alla valutazione del rischio stress-lavoro correlato ai sensi del D.lgs 81/08 e s.m.i. così come descritto nel manuale della metodologia.

Si ricorda che la valutazione del rischio stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansione o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo o a condizioni di lavoro simili.

Pertanto, prima di procedere all'inserimento dei dati di valutazione, risulta necessario creare i gruppi omogenei che saranno oggetto di valutazione del rischio SLC, utilizzando l'apposito campo presente sia nella sezione dedicata alla valutazione preliminare che in quella approfondita.

A questo proposito si ricorda che è disponibile la guida Contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro correlato appositamente predisposta per fornire alle aziende indicazioni generali riguardo alla procedura di individuazione dei gruppi omogenei.

In particolare:

- per la fase di valutazione preliminare si mette a disposizione una **Lista di controllo** che consente di analizzare, per ogni gruppo omogeneo individuato, una serie di indicatori osservabili e relativi ad Eventi Sentinella, Fattori di Contenuto e Contesto del Lavoro;
- per la fase di valutazione approfondita che prevede la valutazione della percezione dei lavoratori relativa ai fattori di Contenuto e Contesto del Lavoro, si mette a disposizione il **Questionario - Strumento Indicatore** utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause;
- per la fase di gestione e monitoraggio si mette a disposizione l'apposito **Tutorial Focus Group**, strumento che, tramite il coinvolgimento diretto dei lavoratori, risulta di ausilio nell'analisi dei risultati ottenuti e soprattutto nell'identificazione degli interventi correttivi necessari. Il Focus Group può essere utilizzato anche come strumento di valutazione approfondita in quei contesti dove non è utilizzabile il Questionario - Strumento Indicatore (ad esempio micro aziende e/o piccoli gruppi di lavoratori).

In ognuna delle sezioni appena descritte sono presenti una serie di istruzioni dettagliate che consentono il corretto utilizzo delle risorse online della piattaforma. Si specifica che terminato l'inserimento dei dati, sia per la fase di valutazione preliminare che per quella approfondita, i software online producono dei report dei risultati allegabili al documento di valutazione dei rischi (DVR).

I dati personali, dell'azienda, della lista di controllo e del questionario - strumento indicatore, oltre a fornire alle aziende i risultati della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, verranno utilizzati da INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DIMEILA), in forma anonima ed aggregata, esclusivamente per finalità di ricerca e non verranno forniti a terzi per alcun motivo.

### Strumenti



## Documento individuazione Gruppi Omogenei



Le indicazioni del Coordinamento tecnico che chiarisce la logica per l'individuazione dei **criteri** quali ad esempio:

- ✓attività/partizione organizzativa (sedi, strutture, reparti, uffici...);
- ✓mansioni (operai, amministrativi...);

**È importante** mantenere i criteri in tutte le fasi di valutazione (preliminare, gestione del rischio da SLC).

**IMPORTANT**



Una volta individuati i criteri, questi devono essere esaustivamente descritti nel documento di valutazione dei rischi o, in caso di mancata suddivisione, devono esserne riportate le motivazioni.

## Gruppi Omogenei: l'inserimento in piattaforma

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

### Lista di controllo per la fase di valutazione preliminare

La valutazione del rischio stress lavoro correlato prende 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 un'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.) (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

### Note per l'elaborazione del report di valutazione

Per poter elaborare il report è necessario inserire tutti i dati degli indicatori della Lista di Controllo riferita al gruppo omogeneo valutato.

### IMPORTANTE

Al termine dell'elaborazione del report non sarà possibile aggiungere altre liste di controllo al gruppo omogeneo. Si prega di verificare con attenzione ciascun indicatore prima di procedere al salvataggio.

In piattaforma si inseriscono i dati relativi ai gruppi omogenei ai fini del DVR e della facile individuazione in caso di aggiornamento della valutazione



**Nuovo gruppo omogeneo**

Nome:

Numerosità gruppo:

Prima valutazione:  Aggiornamento:

Criteria utilizzati per l'identificazione dei gruppi:  
(in caso di adozione di criteri multipli barrare le corrispondenti caselle. Se i criteri interessano l'intera azienda barrare solo la prima voce dell'elenco)

Intera azienda:

Mansione:

Partizione organizzativa (sede):

Unità (reparto, ufficio, dipartimento, ecc.):

Tipologia contrattuale:

Altro:

**Inserisci gruppo**

Si consiglia di adottare denominazioni dei gruppi omogenei che siano chiare, riconoscibili e pertinenti rispetto alla tipologia di lavoratori che compongono i gruppi stessi; è pertanto auspicabile evitare, sigle, abbreviazioni o codici numerici e preferire appellativi che siano descrittivi della tipologia del gruppo omogeneo. In caso di aggiornamento della valutazione, al nome del gruppo verrà automaticamente aggiunto il suffisso **aggiornamento valutazione anno 2018**

## Completamento anagrafica per la valutazione

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

### Lista di controllo per la valutazione preliminare

**Dati anagrafici**

*Data di inserimento*  
14/11/2018 (Formato: gg/mm/aaaa)

*Ragione/denominazione sociale*  
XXX

*Gruppo omogeneo*  
XXX

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando al lato il nominativo.

	Nome e cognome
DATORE DI LAVORO / DELEGATO	<input type="text"/>
RSPP	<input type="text"/>
RLS/ RLST	<input type="text"/>
MEDICO COMPETENTE	<input type="text"/>
LAVORATORI	<input type="text"/>
ALTRE FIGURE (specificare ruolo o professionalità)	<input type="text"/>

Salva e continua

## Fase propedeutica: sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_  
 DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_

CRONOPROGRAMMA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI*												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____ DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____														
Fase propede	<b>CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO</b>		GIORNI/SETTIMANE/MESI*											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Fase prelimin	Fase approfondita	Per aziende con più di 9 dipendenti: Somministrazione del QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE												
		Analisi dei risultati												
		Per aziende tra 6 e 9 dipendenti: FOCUS GROUP o QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)												
		Analisi dei risultati												
		Per aziende fino a 5 dipendenti: RIUNIONE												
	Fase planificazione degli interventi	Analisi dei risultati												
		ESITO NEGATIVO SI PROCEDE ALLA RI-VALUTAZIONE DOPO 2-3 ANNI												
		ESITO POSITIVO PIANIFICAZIONE E ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
		organizzativi												
		tecnic procedurali comunicativi formativi												
* A secon		Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
		Verifica dell'efficacia dell'intervento												

\* A seconda delle dimensioni dell'azienda.

# Fase valutazione preliminare



Conclusa la fase propedeutica si avvia la fase di valutazione preliminare..

### La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:

- 1) analisi degli Eventi sentinella grazie all’ausilio degli uffici competenti
- 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e/o RLS/RLST

**Strumento:**  
Lista di controllo

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE  
E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS  
LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI: Lista di controllo



## Fase valutazione preliminare: Lista di controllo

La Lista di controllo permette di effettuare la valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre famiglie identificate dalle Indicazioni della Commissione.

È uno **strumento organizzativo e osservazionale** utilizzato per raccogliere elementi **oggettivi** e **verificabili**, considerati possibili indicatori di SLC. È, pertanto, uno strumento a **valenza collettiva** che fa riferimento ai singoli **Gruppi omogenei** di lavoratori - va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo - o all'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni (entro circa 30 lavoratori).

**Quindi non va assolutamente somministrata ai singoli lavoratori, come un questionario.**



## Modalità di compilazione della Lista di controllo

**Non è corretto** apportare qualsiasi **modifica** alla Lista di controllo, ad esempio eliminazione di uno o più indicatori o modifica dei suoi contenuti, poiché ne vengono così alterate le caratteristiche metodologiche.

In aggiunta agli indicatori previsti, tuttavia, nulla vieta che vengano valutati ulteriori aspetti, purché siano raccolti anch'essi attraverso strumenti sperimentati e validati che permettano di individuare una soglia d'azione di riferimento.

La Lista di controllo quindi prevede **due tipologie di risposte**:

- ✓ andamento temporale - diminuito/inalterato/aumentato - nel caso dei primi otto indicatori dell'Area Eventi sentinella;
- ✓ risposta dicotomica - si/no - per gli ultimi due indicatori dell'Area Eventi sentinella e per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro.

**Utilizzo delle note:** riportare fonti/documenti che conferiscono autenticità e oggettività alla risposta, osservazioni RLS/RLST e/o lavoratori sentiti in fase di valutazione soprattutto se discordanti con le conclusioni con Gruppo di gestione.



# La Lista di controllo: cosa valuta

<p><b>AREA EVENTI SENTINELLA</b> 10 indicatori</p>		<p>Si devono riferire ai Gruppi omogenei e non all'azienda nel complesso</p>
<p><b>AREA CONTENUTO DEL LAVORO*</b></p>	<p><b>Contenuto del lavoro</b></p>	<p>Monotonia, sovra stimolazione, compiti ripetitivi</p>
	<p><b>Carico lavorativo</b></p>	<p>Avere troppo o troppo poco da fare, lavorare sotto pressione temporale</p>
	<p><b>Organizzazione</b></p>	<p>...</p>
<p><b>AREA CONTESTO DI LAVORO*</b></p>	<p><b>Sviluppo retributivo</b></p>	<p>Secondo le indicazioni della <b>Commissione</b> per i fattori di Contenuto e Contesto occorre <b>sentire</b> i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità scelte dal DL e, comunque, subordinate alla <i>metodologia di valutazione adottata</i>.</p> <p>Il <b>coinvolgimento</b> - diretto o attraverso i RLS/RLST - dei <b>lavoratori</b>, sin dalle prime fasi, è garanzia di maggior <b>efficacia</b> della valutazione</p>
	<p><b>Relazioni interpersonali</b></p>	<p>Inadeguate, scarso supporto fornito da supervisore e colleghi</p>
	<p><b>Cultura organizzativa</b></p>	<p>Cattiva o s...</p>
	<p><b>Interfaccia casa-lavoro</b></p>	<p>Azioni in questo ambito contribuiscono a migliorare le condizioni di vita e di lavoro. Se presenti fungono azione correttiva del punteggio di Area.</p>

\*Eu-osh

# Lista di controllo

## LISTA DI CONTROLLO

### COMPILAZIONE DELLA PARTE INTRODUTTIVA

Nella valutazione preliminare, come in precedenza descritto, il Gruppo di gestione dovrà compilare una Lista di controllo per ogni Gruppo omogeneo, così come identificato nella fase propedeutica.

Nella parte introduttiva di ogni singola Lista, dovrà essere riportata la data di compilazione, il nome dell'azienda, la denominazione del Gruppo omogeneo oggetto di valutazione preliminare, il numero totale di lavoratori afferenti al Gruppo; andrà altresì riportato se trattasi di prima valutazione o di aggiornamento. Dovranno inoltre essere inseriti i nominativi dei referenti del Gruppo di gestione e dei lavoratori/RLS/RLST coinvolti in questa fase.

Componenti del gruppo di gestione

Dati relativi al gruppo omogeneo

Parte introduttiva della Lista di controllo	
Data compilazione	
Azienda	
Gruppo omogeneo	N. Lavoratori gruppo omogeneo
<input type="checkbox"/> Prima valutazione	<input type="checkbox"/> Aggiornamento della valutazione

Scheda di valutazione compilata da: Contrassegnare i referenti coinvolti in questa fase, indicando a lato il nominativo		
Ruolo	Nome e cognome	Firma
Datore di lavoro		
RSPP		
RLS/RLST		
Medico competente		
Lavoratori		
Altre figure (Specificare ruolo o professionalità)		



# Eventi sentinella

Formula di calcolo prevista per ogni indicatore

Nell'ottica di un continuo miglioramento i dati in % dell'ultimo anno e del triennio serviranno in futuro a calcolare l'indice di scostamento

Per ogni indicatore è presente una spiegazione

NB\*: Nel caso in cui dalla formula risulti per gli Eventi sentinella un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella diminuito invece di inalterato.

Per ogni indicatore è presente uno spazio per le note

Lista di controllo - Area Eventi sentinella						
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:			$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$	
Risultato ultimo anno: %		Risultato triennio: %				
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. 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.						
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenza per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{Giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:			$\frac{\text{Giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$	
Risultato ultimo anno: %		Risultato triennio: %				
Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia. 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. 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.						

## Calcolo eventi sentinella e indice di scostamento: il file Excel

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

1 - INDICI INFORTUNISTICI										
n° infortuni ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° infortuni penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° infortuni terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
						0	0	X		
2 - ASSENZE PER MALATTIA										
n° gg assenza ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° gg assenza penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° gg assenza terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
						0	0	X		
3 - % ASSENZE dal lavoro										
n° ore perse ultimo anno	n° ore potenziali ultimo anno	n° ore perse penultimo anno	n° ore potenziali penultimo anno	n° ore perse terzultimo anno	n° ore potenziali terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
120	1800	100	1800	80	1800	6,67	5,56			X

## Aree Contenuto: esempio

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro					
<p><b>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</b></p> <p>La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.</p> <p>I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.</p> <p>ATTENZIONE! Nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.</p>					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione LEX > 85 dB(A) e p <sub>max</sub> > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale) Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	Microclima adeguato Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		se non previsti segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Pianificazione dei compiti					
<p>La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.</p>					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio finale	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18	Chiara definizione dei compiti Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Per ogni indicatore è presente uno spazio per le note

Per ogni indicatore è presente una spiegazione

## Area Contesto: esempio

### Area Contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
<b>Funzione e cultura organizzativa</b>					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio finale	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, dircolare specifica ecc).				
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheche, internet, busta paga, volantini, ecc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio finale	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Interfaccia casa - lavoro					
La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio finale	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà -4</li> <li>- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si avrà 0</li> </ul>					

## Quale documentazione a supporto consultare



CATEGORIA	ESEMPI DI DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO
<b>EVENTI SENTINELLA</b>	Registro infortuni, verbali ispezioni interne, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
<b>FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO</b>	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi (anche notturni), comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, mansionario e job description.
<b>FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO</b>	CCNL applicato in azienda, organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, mansionario, job description.

# Lista di controllo: report Valutazione preliminare

Il report fornisce i punteggi con relativi codici colore:

Aree

Dimensioni

**Risultato della Valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato effettuata attraverso Lista di controllo**

dell'Azienda  
P.IVA  
Gruppo omogeneo  
Lista di controllo del  
N. Lavoratori azienda  
N. Lavoratori gruppo omogeneo 123

10/08/2017  
DA 1 A 15

I - EVENTI SENTINELLA			FASCE DI RISCHIO		
TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO	
PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI	8	0	6	16	
<b>PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA RICATEGORIZZATO</b>	<b>0</b>	0	6	16	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO			FASCE DI RISCHIO		
DIMENSIONI	TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	8	0 - 22	23 - 45	46 - 100
Manifestazione dei compiti	2	33	0 - 49	50 - 82	83 - 100
Carico di lavoro - Titolo di lavoro	4	44	0 - 32	33 - 55	56 - 100
Orario di lavoro	4	56	0 - 37	38 - 74	75 - 100
<b>PUNTEGGIO AREA CONTENUTO</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	0 - 23	24 - 43	44 - 100

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO			FASCE DI RISCHIO		
DIMENSIONI	TOTALE PUNTEGGIO INDICAT...	PUNTEGGIO PER DIMENSIONE	NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
Funzione e cultura organizzativa	4	36	0 - 44	45 - 72	73 - 100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	0 - 49	50 - 74	75 - 100
Evoluzione della carriera	0	0	0 - 66	67 - 99	100
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	20	0 - 59	60 - 79	80 - 100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	0 - 66	67 - 99	100
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	-4	-4	-	-	-
<b>PUNTEGGIO AREA CONTESTO</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	0 - 37	38 - 53	54 - 100

\* Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -4.  
Se superiore a 0, inserire il valore 0.

# Lista di controllo: report Valutazione preliminare

Il report fornisce infine il punteggio complessivo e uno spazio per consentire al Gruppo di gestione di firmare e datare il documento

	PUNTEGGIO COMPLESSIVO	FASCE DI RISCHIO		
		NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	0	0	6	16
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO	34	0 - 23	24 - 43	44 - 100
PUNTEGGIO AREA CONTESTO	7	0 - 37	38 - 53	54 - 100
<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>41</b>	<b>0 - 58</b>	<b>59 - 90</b>	<b>91 - 216</b>

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO LISTA DI CONTROLLO**

Codice colore	Da	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	58	Non rilevante	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 del rischio da stress lavoro-correlato 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

**SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:**

Figura	Nominativo
Datore di lavoro/Delegato	MM

Per presa visione. Le figure che hanno partecipato alla stesura della lista di controllo.

Data	Ruolo	Nominativo	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

La Commissione chiarisce che ove dalla valutazione preliminare **non emergano** elementi di rischio stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio

Diversamente, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi tenendo in considerazione gli indicatori che risultano critici.

**Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci**, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita).

Per una corretta e completa valutazione, e quindi un'efficace identificazione delle misure da adottare, si consiglia **comunque** di effettuare la valutazione approfondita

# Valutazione approfondita: la scelta degli strumenti

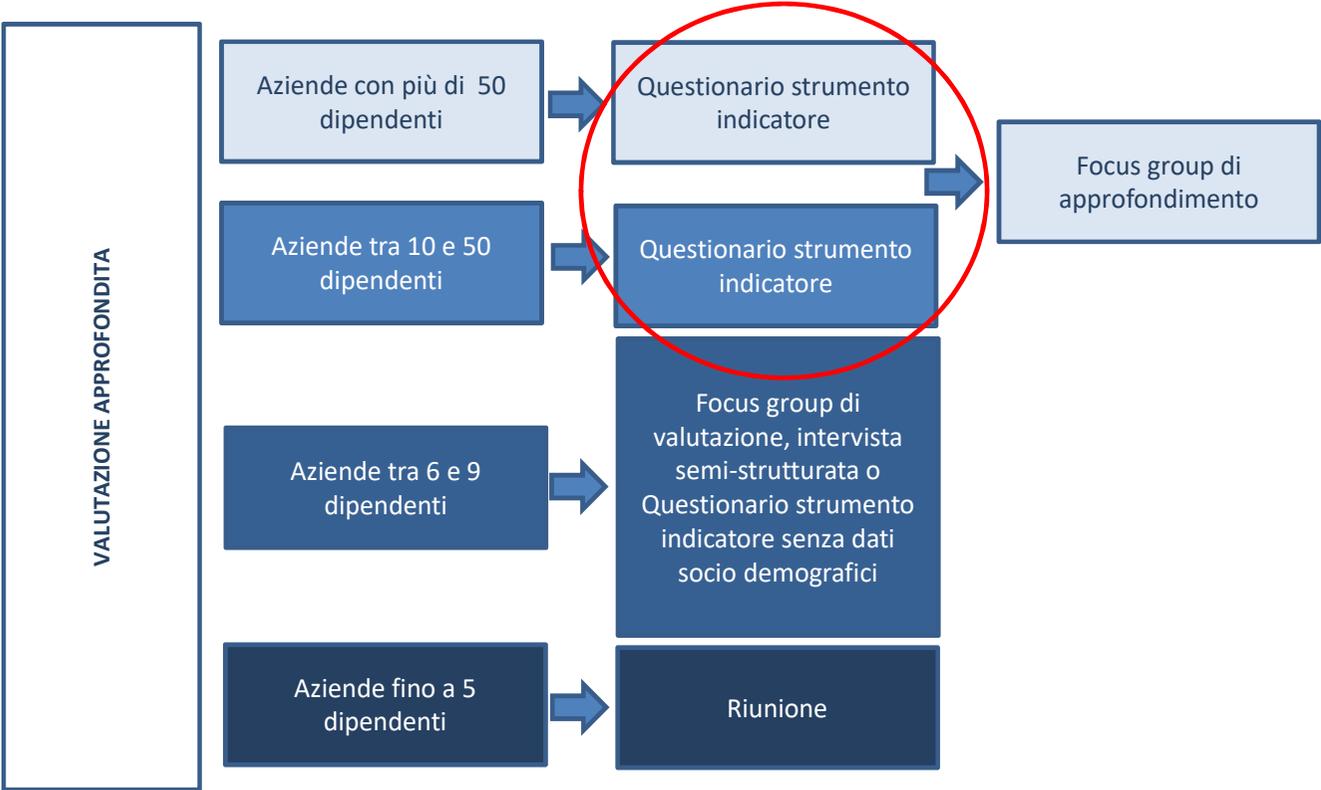


**Strumenti:**  
Questionario strumento indicatore  
Focus group  
Interviste semi-strutturate

Finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro



# Valutazione approfondita



# QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE

Versione italiana del questionario Management Standard dell'HSE

- \* Validazione versione italiana (Rondinone et al. 2012), II° validazione multilivello (Wood et al. 2019)
- \* Dati socio demografici, 35 items per la misura delle condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, corrispondenti alle dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards

## Dimensioni del questionario



# Dimensioni chiave

Tabella 18 Modello Management Standard del Questionario strumento indicatore e condizioni ideali/stati da conseguire				Tabella 18 segue Modello Management Standard del Questionario strumento indicatore e condizioni ideali/stati da conseguire			
Dimensioni organizzative chiave	n. Item	Standard (si prevede che)	Condizioni ideali/stati da conseguire (esempi)	Dimensioni organizzative chiave	n. Item	Standard (si prevede che)	Condizioni ideali/stati da conseguire (esempi)
1. Domanda Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo	8	Il lavoratore sia in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro</li> <li>- Attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore</li> <li>- Adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati allo svolgimento della propria attività lavorativa</li> </ul>	5. Relazioni Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili	4	Il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti</li> <li>- Possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro</li> <li>- Esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili</li> </ul>
2. Controllo Riguarda l'autonomia/controllo dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa	6	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ove possibile, controllo da parte del lavoratore sui propri ritmi di lavoro</li> <li>- Ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi</li> <li>- Gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore</li> </ul>	6. Ruolo Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti	5	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo</li> <li>- Informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità</li> </ul>
3. Supporto del Management Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai superiori	5	Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori</li> <li>- Conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro</li> <li>- Feedback puntuale e costruttivo dai superiori</li> </ul>	7. Cambiamento Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale	3	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti</li> <li>- Consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa</li> <li>- Garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.</li> </ul>
4. Supporto dei Colleghi Riguarda l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dai colleghi	4	Il lavoratore dichiara di avere informazioni, supporto e incoraggiamento adeguati dai propri colleghi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione di procedure e politiche in grado di offrire sostegno e supporto adeguato da parte dei pari</li> <li>- Conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro</li> <li>- Feedback puntuale e costruttivo dai colleghi</li> </ul>				

# Questionario strumento indicatore

**Dati socio-demografici**

A. Genere:  
 M  F

B. Et :  
 Fino a 30 anni  Da 31 a 50 anni  51 anni e oltre

C. Nazionalit :  
 Italiana  non Italiana

D. Tipologia contrattuale:  
 Tempo indeterminato  Tempo determinato  Collaborazione  
 Contratto di lavoro somministrato  Altro

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

Sono previste due modalit  di risposta  
 Sono presenti item reverse che il sistema corregge automaticamente

	Fortemente in disaccordo	Disaccordo	N� d'accordo N� disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
24. I colleghi mi danno aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ho sufficienti opportunit� di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Il mio orario di lavoro pu� essere flessibile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi � chiaro che effetto avranno in pratica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## SCHERMATA DALLA PIATTAFORMA

Una volta inseriti i questionari dalla piattaforma è possibile elaborare il report

### Segreteria unica tecnica normativa

Data creazione : 10/07/2018 - N° lavoratori: 94 - Data chiusura : 10/07/2018

Questionari caricati tramite Excel in data 10/07/2018

Genere	Età	Nazionalità	Tipo Contratto	Questionari Inseriti
Non inserito	Non inserita	Non inserita	Non inserito	36
<b>Totale</b>				<b>36</b>

[Elabora report valutazione rischio](#)

### Risorse umane

Data creazione : 10/07/2018 - N° lavoratori: 300 - Data chiusura : 10/07/2018

Questionari caricati tramite Excel in data 10/07/2018

Genere	Età	Nazionalità	Tipo Contratto	Questionari Inseriti
Non inserito	Non inserita	Non inserita	Non inserito	173
<b>Totale</b>				<b>173</b>

[Elabora report valutazione rischio](#)

### Relazioni esterne

Data creazione : 10/07/2018 - N° lavoratori: 73 - Data chiusura : 10/07/2018

Questionari caricati tramite Excel in data 10/07/2018

Genere	Età	Nazionalità	Tipo Contratto	Questionari Inseriti
Non inserito	Non inserita	Non inserita	Non inserito	45
<b>Totale</b>				<b>45</b>

[Elabora report valutazione rischio](#)

### Relazioni esterne

Data creazione : 10/07/2018 - N° lavoratori: 73

[Aggiungi questionario](#) [Scarica modello Excel](#) [Carica questionari in formato Excel](#)

### Pianificazione e controllo di gestione

Data creazione : 10/07/2018 - N° lavoratori: 32 - Data chiusura : 10/07/2018

Questionari caricati tramite Excel in data 10/07/2018

Genere	Età	Nazionalità	Tipo Contratto	Questionari Inseriti
Non inserito	Non inserita	Non inserita	Non inserito	18
<b>Totale</b>				<b>18</b>

[Elabora report valutazione rischio](#)

Una volta costituiti i gruppi omogenei è possibile aggiungere i questionari online, scaricare il file Excel per la compilazione offline e quindi caricare il file una volta completato

## Esempio foglio Excel scaricabile in piattaforma del gruppo omogeneo selezionato (gli item sono 35 + socio-demografiche)

The image shows two overlapping screenshots of an Excel spreadsheet. The top screenshot displays a data entry form with columns labeled: genere, età, nazionalità, tipo contratto, domanda1, domanda2, domanda3, domanda4, domanda5, domanda6, domanda7, domanda8, domanda9, and domanda10. The bottom screenshot shows a section titled 'Istruzioni per l'inserimento' with a blue arrow pointing to a table of codes.

**Istruzioni per l'inserimento**

Codifiche da adottare per i dati relativi al soggetto		Codifiche da adottare per le domande da 1 a 23	
Codice	Genere	Codice	Risposta
1	Maschio	1	Mai
2	Femmina	2	Raramente
0	Dato mancante	3	Qualche volta
		4	Spesso
		5	Sempre
		0	Nessuna risposta o risposta non valida
Codifiche da adottare per le domande da 24 a 35		Codifiche da adottare per le domande da 24 a 35	
Codice	Età	Codice	Risposta
1	Fino a 30 anni	1	Fortemente in disaccordo
2	Da 31 a 50 anni	2	Disaccordo
3	51 anni e oltre	3	Né d'accordo né disaccordo
0	Dato mancante	4	D'accordo
		5	Fortemente in accordo
		0	Nessuna risposta o risposta non valida
Codifiche da adottare per le domande da 36 a 39		Codifiche da adottare per le domande da 36 a 39	
Codice	Nazionalità	Codice	Risposta
1	Italiana	1	Tempo indeterminato
2	Non italiana	2	Tempo determinato
0	Dato mancante	3	Collaborazione
		4	Lavoro interinale
		5	Altro
		0	Dato mancante

## I punteggi ottenuti e fasce di rischio

### Domanda

Domanda	Item	Valore Medio
3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte loro	<b>Supporto del Manager</b>	
6 - Ho scadenze irraggiungibili		
9 - Devo lavorare molto intensamente	8 - Ricevo informazioni	
12 - Devo trascurare alcuni compiti perchè ho troppi	23 - Posso fare affidamento	
16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti ferie	29 - Se qualcosa accade	
18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	33 - Sono supportato	
20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	35 - Il mio capo mi	
22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	<b>Totale</b>	
<b>Totale</b>	<b>Supporto tra colleghi</b>	

### Controllo

2 - Posso decidere quando fare una pausa	7 - Se il lavoro diventa	
10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità	24 - I colleghi mi d	
15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere	27 - Al lavoro i mie	
19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare	31 - I colleghi sono	
25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio	<b>Totale</b>	
30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile		
<b>Totale</b>		

### Relazioni

Item	Valore Medio
5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	4,86
14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	4,00
21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	5,00
34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3,29
<b>Totale</b>	4,29

### Ruolo

Item	Valore Medio
1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4,57
4 - So come svolgere il mio lavoro	4,57
11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4,43
13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	4,00
17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	4,29
<b>Totale</b>	4,37

### Cambiamento

Item	Valore Medio
26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,57
28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	3,00
32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,71
<b>Totale</b>	3,43

# Report Valutazione approfondita: indicazioni operative per le dimensioni organizzative da migliorare

Dimensione Org	Totale	Obiettivo a lungo termine
Domanda		
Controllo		
Supporto del Management		
Supporto tra colleghi		
Relazioni		
Ruolo		
Cambiamento		

**Tabelle di lettura**

- Ottimo livello di prestazione ed è necessario intervenire**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 70° percentile
- Buon livello di prestazione**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile
- Evidente necessità di interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile
- Necessità di immediati interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

**DIMENSIONE ORGANIZZATIVA**  
**DOMANDA**

**Evidente necessità di interventi correttivi** oppure **Necessità di immediati interventi correttivi**

**La dimensione fa riferimento a:**

- carico lavorativo;
- organizzazione del lavoro.

**Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:**

- i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro;
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali;
- le richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, siano conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro;
- l'attività lavorativa sia concepita sulla base delle competenze del lavoratore;
- vi sia un'adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività.

Per presa visione. Le figure che hanno partecipato al gruppo di gestione (vedi manuale)

Data	Ruolo	Nominativo	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

# Pianificazione degli interventi successivi



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

**Analisi dei risultati di valutazione**



**Piano di Monitoraggio**

# Pianificazione degli interventi: uno strumento di approfondimento

## Guida all'adattamento metodologico del Focus group

Documento consultabile e scaricabile che contiene le informazioni utili alla predisposizione del Focus group sia come strumento di valutazione approfondita che come tecnica di supporto per l'identificazione delle misure correttive

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI STRUMENTI:  
Guida all'adattamento metodologico del focus group



## La stesura della documentazione relativa alla valutazione

La valutazione e gestione del rischio effettuata deve essere documentata nel DVR.

In particolare dovrà essere sistematizzata la documentazione a supporto:

- ✓ Costituzione del Gruppo di Gestione
- ✓ Verbali delle riunioni
- ✓ Descrizione della metodologia adottata
- ✓ Cronoprogramma delle attività
- ✓ Liste di controllo compilate
- ✓ Modalità di valutazione approfondita (ove effettuata)
- ✓ Reportistica di valutazione con indicazione degli esiti
- ✓ Interventi correttivi individuati con relativa tempistica di realizzazione
- ✓ Monitoraggio dell'efficacia degli interventi

Dovranno essere esplicitate anche le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e/o RLS/RLST nelle diverse fasi del percorso, con particolare riferimento agli aspetti di contenuto e contesto (fase preliminare), valutazione approfondita e fase di pianificazione degli interventi.

## MODULO SANITARIO



# LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC: MODULO CONTESTUALIZZATO AL SETTORE SANITARIO

[Home](#) > [Comunicazione](#) > [News ed eventi](#)

- > Covid-19: misure adottate dall'Istituto
- > Covid-19: prodotti informativi
- > Avvisi e scadenze
- > **News ed eventi**
- > Sala Stampa
- > Campagne
- > Pubblicazioni
- > Multimedia
- > Social
- > Progetti

25/03/2022

## La Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, pubblicato il Modulo contestualizzato al settore sanitario

*Il monografico illustra gli strumenti aggiuntivi e specifici per tale contesto a integrazione di quelli previsti dalla Metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio stress-lavoro correlato*

ROMA - Secondo le evidenze della letteratura scientifica internazionale, il settore sanitario risulta uno tra i settori produttivi maggiormente a rischio stress lavoro-correlato (SLC). La gestione della pandemia da Covid 19 ha determinato, inoltre, sostanziali cambiamenti nell'organizzazione del lavoro in tale settore, impattando sulla qualità delle condizioni di lavoro degli operatori sanitari. In questo contesto la gestione efficace del rischio Slc acquista maggiore rilevanza per la tutela della salute e sicurezza degli operatori sanitari e per contribuire al miglioramento dei servizi erogati.



**Svolte attività di ricerca con il coinvolgimento di circa 9mila operatori sanitari.** A tal proposito il Laboratorio rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili, afferente al Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) ha realizzato specifiche attività di ricerca finalizzate allo sviluppo di strumenti di valutazione e gestione del rischio Slc contestualizzati alle specificità di tale settore. Tali attività sono state condotte grazie alla collaborazione di diverse strutture afferenti al servizio sanitario nazionale (Ssn), per un numero complessivo di circa 9mila operatori sanitari, grazie alle quali è stato possibile effettuare una sperimentazione sul campo e definire le misure integrative specifiche per tale settore.

**Le misure proposte includono fattori di rischio specifici per il settore.** Fermo restando che l'impianto complessivo previsto dalla Metodologia Inail di valutazione e gestione del rischio Slc resta invariato, articolato per fasi e caratterizzato da un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, le misure aggiuntive proposte hanno l'obiettivo di ottimizzare la valutazione e gestione del rischio Slc nel contesto sanitario includendo fattori di rischio specifici di tale settore produttivo.

**La pubblicazione è uno strumento di supporto operativo per le aziende sanitarie.** Questo monografico illustra i risultati delle attività di ricerca svolte e le novità del Modulo contestualizzato al settore sanitario della Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Vengono presentati gli strumenti di valutazione e gestione del rischio integrati al fine di supportare operativamente le aziende sanitarie nella gestione efficace di tale tipologia di rischio. Il monografico e gli strumenti sono consultabili online al link indicato in basso.



> [Rischio stress lavoro-correlato](#)

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.



**New**

A marzo è stata pubblicata sul sito Inail  
**«La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato: modulo contestualizzato al settore sanitario»**

# LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO SLC: MODULO CONTESTUALIZZATO AL SETTORE SANITARIO

## Rischio stress lavoro-correlato

Nell'Accordo quadro europeo del 2004, lo stress lavoro-correlato (Slc) viene definito come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Lo Slc pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio Slc al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza, in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio Slc individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo.

Nel 2011, il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha pubblicato una Metodologia per la valutazione e gestione del rischio Slc, aggiornata nel 2017, per supportare le aziende nella valutazione di tale rischio, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e sulla base di un percorso metodologico scientificamente fondato e strumenti di valutazione validi e affidabili.

È stata inoltre sviluppata una piattaforma online per supportare le aziende nell'utilizzo degli strumenti di valutazione e gestione.

In questa sezione del portale è possibile accedere a tutti i documenti e le risorse messe a disposizione sul tema dello Slc, consultare il manuale della metodologia Inail, i documenti e gli strumenti di supporto, accedere alla piattaforma online, e reperire ulteriori materiali informativi e risorse sul tema, consultando le specifiche pagine tematiche di sotto riportate.

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro - modulo contestualizzato al settore sanitario

Approfondimenti e risorse utili sui rischi psicosociali

Progetto CCM 2013

## Cosa è stato fatto?



- Integrazione degli strumenti di valutazione (lista di controllo e questionario) e le relative modalità di calcolo;
- Adattamento delle fasce di rischio;
- Contestualizzazione lessicale delle spiegazioni degli indicatori e degli esempi di intervento
- Strumenti integrativi per una migliore identificazione degli interventi
- Aggiornamenti collegati all'emergenza Covid 19



## ATTIVITA' PER LO SVILUPPO DELLA PROPOSTA



## SPERIMENTAZIONE

La sperimentazione ha coinvolto tre grandi realtà sanitarie dislocate sul territorio nazionale, ciascuna costituita da circa 3.000 dipendenti.

### CAMPIONE

- **Ospedali riuniti di Ancona:** 3.647 lavoratori, 58 gruppi omogenei;
- **Azienda sanitaria locale Torino 3:** 3.099 lavoratori, 64 gruppi omogenei;
- **Azienda socio-sanitaria territoriale di Cremona:** 2681 lavoratori, 46 gruppi omogenei

### OBIETTIVI:

La sperimentazione ha avuto come obiettivo quello di ottimizzare la proposta metodologica contestualizzata al settore sanitario attraverso:

- sperimentazione e validazione degli strumenti integrativi (struttura finale);
- identificazione del sistema di correzione dei punteggi delle dimensioni aggiuntive;
- individuazione dei cut-off contestualizzati al settore;
- verifica della fruibilità della proposta sul campo;
- approfondimento delle modalità di individuazione degli interventi di miglioramento e delle tipologie adottate in tale contesto.

# La Lista di controllo: indicatori aggiuntivi

## LISTA DI CONTROLLO INTEGRATA PER LA FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE IN AZIENDE APPARTENENTI AL SETTORE SANITARIO

Brevi guide introduttive alla compilazione della Lista di controllo

**Principi da rispettare nella valutazione professionale**

Nel valutare, il medico deve essere corretto ed:

- onesto
- imparziale
- obiettivo
- equo
- trasparente
- coerente
- affidabile
- verificabile
- sicuro
- riservato
- per il paziente
- per il bene dell'azienda

**SCHEDE PER LA COMPILAZIONE DEI PUNTEGGI DELLA LISTA DI CONTROLLO PER IL SETTORE SANITARIO**

**Calcolo del punteggio di area degli Eventi sentinella**

Ad ogni indicatore dell'area Evento sentinella è associato un punteggio, ottenuto attraverso l'applicazione della seguente formula riportata nelle note esplicative della Lista di controllo. La somma dei punteggi ottenuti dai singoli indicatori dell'area Evento sentinella rappresenta un numero a cui verrà assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- Se il risultato del punteggio indicatori sentinella è compreso tra 0 e 16, si inserisce nella tabella finale il valore 0.
- Se il risultato del punteggio è compreso tra 17 e 22 si inserisce nella tabella finale il valore 1.
- Se il risultato del punteggio è compreso tra 23 e 24 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

La Tabella 1 riporta in chiaro le fasce di rischio corrispondenti ai diversi valori assegnati.

**Tabella 1** Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'area Eventi sentinella

1. EVENTI SENTINELLA	NON RILEVANTE		RISCHIO		ALTO
	da	a	da	a	
PUNTEGGIO INDICAZIONI AZIENDALI	0	16	17	22	23
PUNTEGGIO AREA DEI RISCHI					
PUNTEGGIO SENTINELLA DA ASSEGNARE	0-16	0	1	16	16

**Calcolo del punteggio complessivo dell'area Contenuto del lavoro**

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio complessivo normale per ciascuna dimensione (dimensione di lavoro e attribuzione di lavoro, Pianificazione dei compiti, Carico di lavoro/turno di lavoro e Orario di lavoro) attraverso la seguente formula di calcolo:

**Formula per il calcolo del punteggio della singola dimensione**

SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE	÷ 100
NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE	

Indicatori standard	Indicatori modulo contestualizzato
1. Indici infortunistici	I. Mortalità dei pazienti
2. Assenze per malattia	II. Denunce dell'utenza
3. Assenze dal lavoro	III. Aggressioni da parte dell'utenza
4. Ferie non godute	IV. Trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione
5. Trasferimenti richiesti dal personale	V. Presenza di lavoratori precari
6. Rotazione del personale (usciti/entrati)	VI. Presenza di lavoratori acquisiti da strutture esterne (es cooperative, lavoro somministrato...)
7. Procedimenti, sanzioni disciplinari	
8. Richieste visite mediche straordinarie medico competente	
9. Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	
10. Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	

Area Contenuto del lavoro	Indicatori integrati
Ambiente di lavoro e attrezzature	
Pianificazione dei compiti	
Ritmo di lavoro	
Orario di lavoro	VII Sono presenti reperibilità notturne e/o festive. VIII È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro.
Area Contenuto del lavoro	Indicatori integrati
Funzione e cultura organizzativa	IX Sono presenti procedure di affiancamento/addestramento per i nuovi arrivati. X Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale. XI I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali.
Ruolo	
Evoluzione di carriera	
Autonomia decisionale/Controllo	
Rapporti interpersonali sul lavoro	XII Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda. XIII Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari.
Interfaccia casa-lavoro	



# La valutazione approfondita: gli strumenti

QUESTIONARIO  
PER LA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA DEL RISCHIO  
STRESS LAVORO-CORRELATO.

VERSIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO  
DEL SETTORE SANITARIO

Nome del Gruppo Omogeneo \_\_\_\_\_

A. Genere:  M  F

B. Et :  fino a 30 anni  da 31 a 50 anni  51 anni e oltre

C. Nazionalit :  italiana  non italiana

D. Tipologia contrattuale:  
 tempo indeterminato  tempo determinato  collaborazione  lavoro interinale  altro

E. Svolge lavoro a turni?  S   No

F. Se s , che tipo di turni?  solo diurni  diurni e notturni

G. Da quanto tempo lavora in questa organizzazione? \_\_\_\_\_

H. Da quanto tempo lavora in questo reparto/ufficio? \_\_\_\_\_

MODULO STANDARD		MODULO CONTESTUALIZATO
Questionario Strumento Indicatore 35 item		Rischi specifici: 30 item aggiuntivi personale sanitario (15 item personale amministrativo)
DIMENSIONI MS-IT	DIMENSIONI INTEGRATIVE	Riferimento bibliografico
1. DOMANDA	CONFLITTO CASA - LAVORO	Grzywacz et al. (2006)
2. CONTROLLO	CARICO EMOTIVO	Kristensen et al (2005)
3. RUOLO	DISSONANZA EMOTIVA	Consiglio (2014)
4. SUPPORTO DEL MANAGEMENT	ASPETTI ERGONOMICI DEL LAVORO	EU-OSHA (2014)
5. SUPPORTO DEI COLLEGHI	GIUSTIZIA PROCEDURALE	Niehoff e Moorman (1993)
6. RELAZIONI	VIOLENZA SUL LAVORO	Einarsen et al. (2009)
7. CAMBIAMENTO	INTEGRAZIONE CON IL TEAM	Consiglio et al. (2014)
	INTERAZIONE CON I PAZIENTI	Dormann e Zapf (2004)
Correzione fasce di rischio		



## Dimensioni aggiuntive

### Dimensioni aggiuntive - versione sanitari

- Conflitto casa- lavoro
- Carico emotivo
- Dissonanza emotiva
- Aspetti ergonomici del lavoro
- Giustizia procedurale
- **Violenza sul lavoro**
- **Integrazione con il team**
- **Interazione con i pazienti**



### Dimensioni aggiuntive - versione amministrativi

- Conflitto casa- lavoro
- Carico emotivo
- Dissonanza emotiva
- Aspetti ergonomici del lavoro
- Giustizia procedurale



# Nuovi Strumenti di supporto per la gestione del rischio

## Schede di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare e approfondita

Sistematizzare i dati emersi in fase di valutazione, per favorire il processo di individuazione delle misure di gestione da implementare.

Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori/responsabili, le schede permetteranno anche di approfondire eventuali criticità relative ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro connessi all'emergenza **Covid-19**,

INAIL

### SCHEDA DI SUPPORTO ALLA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP PER L'APPROFONDIMENTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO

La presente scheda ha l'obiettivo di guidare la raccolta delle informazioni attraverso la conduzione di focus group con i lavoratori, mirata alla sistematizzazione dei risultati emersi dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. In particolare tale scheda permette di approfondire alcuni aspetti utili all'individuazione delle misure e azioni di correzione/impegno e di prevenzione più adeguate, ma anche di raccogliere approfondimenti e aggiornamenti sui potenziali rischi emergenti connessi ai cambiamenti organizzativi e gestionali del lavoro intervenuti a seguito dell'emergenza Covid-19.

La compilazione è a cura del moderatore che dovrà guidare la discussione dei partecipanti e adattare la scheda ai propri obiettivi, seguendo le istruzioni di seguito. Per ulteriori approfondimenti sull'uso del focus group è possibile consultare la "Guida all'attuamento metodologico del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" fornita all'interno della piattaforma Inail.

#### Guida per la compilazione della scheda

Di seguito vengono fornite indicazioni utili alla compilazione della Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare e ad indirizzare la conduzione del focus group, da parte del moderatore, per l'individuazione delle proposte di intervento da implementare che corretono i risultati della valutazione preliminare.

La Scheda del Focus Group può costituire uno strumento utile per il secondo campione qualitativo di ricerca necessario per approfondire i risultati emersi dalla valutazione del rischio, al fine di favorire l'individuazione degli interventi di gestione. Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori previsti da tale ricerca, è possibile raccogliere sia ulteriori informazioni relative agli aspetti di organizzazione del lavoro che eventuali proposte di miglioramento e di risoluzione delle criticità riscontrate.

Al fine di proporre e implementare le azioni di intervento, la Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare e approfondita deve essere compilata in modo dettagliato da tutti i partecipanti nel processo di valutazione del rischio, in particolare, sia rispetto ai risultati emersi che agli aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro riscontrati. Tutti gli aspetti rilevanti che emergono dal focus group, così come analizzati nel dettaglio del Gruppo di gestione al completo, al fine di valutare se le eventuali proposte migliorative concrete possono concretamente essere prese in considerazione sulla base di alcuni criteri, quali la fattibilità e la specificità rispetto al problema riscontrato, la priorità di implementazione e la disponibilità di risorse e le tempistiche per l'attuazione. La Scheda di supporto è stata sviluppata con l'obiettivo di guidare il Gruppo di gestione per favorire l'individuazione degli interventi. Infine, la conduzione del focus group attraverso le indicazioni fornite in questa scheda di supporto, permetterà anche l'aggiornamento della ricerca emersa in considerazione dei possibili cambiamenti intervenuti a seguito dell'emergenza Covid-19 che ha determinato modifiche nell'organizzazione e gestione del lavoro, da monitorare al fine di individuare i rischi dello stress lavoro-correlato. A tal proposito, sulla base delle raccomandazioni degli esperti internazionali e della letteratura scientifica di riferimento, nel documento è riportata una lista, non esaustiva, di aree di intervento specifiche rivolte ai cambiamenti in atto a seguito dell'emergenza pandemica, nell'obiettivo di stimolare la riflessione sugli elementi che da considerare nella valutazione e gestione dei potenziali rischi emersi come conseguenza della pandemia Covid-19.

Le aree di intervento sono correlate da proposte di azioni correttive/migliorative utili ad affrontare i rischi. La lista dei possibili interventi ha un taglio descrittivo e illustrativo e non vuole essere esaustiva. In quanto ogni realtà organizzativa presenta le proprie peculiarità e specificità.

Si consiglia di utilizzare la presente guida durante la conduzione del focus group, di specificare ai componenti del comitato di gestione la struttura degli approfondimenti e di fornire esempi di interventi proposti. L'obiettivo è quello di orientare il focus group nella giusta interpretazione dei risultati e favorire quindi la produzione delle proposte di intervento.

Per ulteriori approfondimenti sull'uso del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato è possibile consultare la "Guida all'attuamento metodologico del focus group, concludibile online nella Piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato".

### LA SCHEDA DI SUPPORTO PER LA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP SULLA BASE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDIRATA

#### SEZIONE I - RICOGNIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI CONVOLTI E DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Nome azienda:

Gruppi omogenei coinvolti nel focus group	Numerosità

#### Risultati della valutazione approfondita:

MANAGEMENT STANDARD	Numero gruppi per fascia di rischio
Domanda	
Contesto	
Supporto dei colleghi	
Supporto del management	
Risorse	
Ruolo	
Cambiamento	
INDOLE SOCIO-SANITARIO	Numero gruppi per fascia di rischio
Dissonanza emotiva	
Carico emotivo	
Conflicto casa lavoro	
Aspetti ergonomici del lavoro	
Qualità procedurale	
Violenza sul lavoro	
Integrazione con il team	
Interazione con i pazienti	

### SCHEDA DI SUPPORTO ALLA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP PER L'APPROFONDIMENTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDIRATA E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO

La presente scheda ha l'obiettivo di guidare la raccolta delle informazioni attraverso la conduzione di focus group con i lavoratori, mirata alla sistematizzazione dei risultati emersi dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. In particolare tale scheda permette di approfondire alcuni aspetti utili all'individuazione delle misure e azioni di correzione/impegno e di prevenzione più adeguate, ma anche di raccogliere approfondimenti e aggiornamenti sui potenziali rischi emergenti connessi ai cambiamenti organizzativi e gestionali del lavoro intervenuti a seguito dell'emergenza Covid-19.

La compilazione è a cura del moderatore che dovrà guidare la discussione dei partecipanti e adattare la scheda ai propri obiettivi, seguendo le istruzioni di seguito. Per ulteriori approfondimenti sull'uso del focus group è possibile consultare la "Guida all'attuamento metodologico del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" fornita all'interno della piattaforma Inail.

#### Guida per la compilazione della scheda

Di seguito vengono fornite indicazioni utili alla compilazione della Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione approfondita e ad indirizzare la conduzione del focus group, da parte del moderatore, per l'individuazione delle proposte di intervento da implementare che corretono i risultati della valutazione approfondita.

La Scheda del focus group può costituire uno strumento utile per il secondo campione qualitativo di ricerca necessario per approfondire i risultati emersi dalla valutazione del rischio, al fine di favorire l'individuazione degli interventi di gestione. Grazie al coinvolgimento diretto dei lavoratori previsti da tale ricerca, è possibile raccogliere sia ulteriori informazioni relative agli aspetti di organizzazione del lavoro che eventuali proposte di miglioramento e di risoluzione delle criticità riscontrate.

Al fine di proporre e implementare le azioni di intervento, la Scheda di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione approfondita deve essere compilata in modo dettagliato da tutti i partecipanti nel processo di valutazione del rischio, in particolare, sia rispetto ai risultati emersi che agli aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro riscontrati. Tutti gli aspetti rilevanti che emergono dal focus group, così come analizzati nel dettaglio del Gruppo di gestione al completo, al fine di valutare se le eventuali proposte migliorative concrete possono concretamente essere prese in considerazione sulla base di alcuni criteri, quali la fattibilità e la specificità rispetto al problema riscontrato, la priorità di implementazione, la disponibilità di risorse e le tempistiche per l'attuazione. La Scheda di supporto è stata sviluppata con l'obiettivo di guidare il Gruppo di gestione per favorire l'individuazione degli interventi. Infine, la conduzione del focus group attraverso le indicazioni fornite in questa scheda di supporto, permetterà anche l'aggiornamento della ricerca emersa in considerazione dei possibili cambiamenti intervenuti a seguito dell'emergenza Covid-19 che ha determinato modifiche nell'organizzazione e gestione del lavoro, da monitorare al fine di individuare i rischi dello stress lavoro-correlato. A tal proposito, sulla base delle raccomandazioni degli esperti internazionali e della letteratura scientifica di riferimento, nel documento è riportata una lista, non esaustiva, di aree di intervento specifiche rivolte ai cambiamenti in atto a seguito dell'emergenza pandemica, nell'obiettivo di stimolare la riflessione sugli elementi che da considerare nella valutazione e gestione dei potenziali rischi emersi come conseguenza della pandemia Covid-19.

Le aree di intervento sono correlate da proposte di azioni correttive/migliorative utili ad affrontare i rischi. La lista dei possibili interventi ha un taglio descrittivo e illustrativo e non vuole essere esaustiva. In quanto ogni realtà organizzativa presenta le proprie peculiarità e specificità.

Si consiglia di utilizzare la presente guida durante la conduzione del focus group, di specificare ai componenti del comitato di gestione la struttura degli approfondimenti e di fornire esempi di interventi proposti. L'obiettivo è quello di orientare il focus group nella giusta interpretazione dei risultati e favorire quindi la produzione delle proposte di intervento.

#### SEZIONE II - LE DIMENSIONI DEL QUESTIONARIO

##### DOMANDA

Standard: I lavoratori indicano che sono in grado di rispondere adeguatamente alle richieste lavorative; vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

ASPETTI CRITICI RILEVANTI	RILEVANZA IN TERMINI DI ALTERNANZA FASCE DI RISCHIO	SOLUZIONI PROPOSTE DAL FOCUS GROUP	LIVELLO DI CONSENSO/ACCORDO	TARGET	ULTERIORI COMMENTI DA PARTE DEL FOCUS GROUP
1)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	1)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	
2)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	2)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	
3)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	3)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	

##### CONTROLLO

Standard: I lavoratori hanno il potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro; esistono sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.

ASPETTI CRITICI RILEVANTI	RILEVANZA IN TERMINI DI ALTERNANZA FASCE DI RISCHIO	SOLUZIONI PROPOSTE DAL FOCUS GROUP	LIVELLO DI CONSENSO/ACCORDO	TARGET	ULTERIORI COMMENTI DA PARTE DEL FOCUS GROUP
1)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	1)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	
2)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	2)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	
3)	<input type="checkbox"/> Diminuita <input type="checkbox"/> Inalterata <input type="checkbox"/> Aumentata	3)	<input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto	<input type="checkbox"/> O <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I	

*Schede di supporto per la conduzione del focus group  
sulla base dei risultati della valutazione preliminare e  
approfondita*

Possibilità di coinvolgere  
lavoratori provenienti da  
uno o più gruppi omogenei

Criticità emerse nella  
valutazione preliminare

Criticità emerse nella  
valutazione  
approfondita

- **Esempi di intervento per ogni dimensione**
  - **Soluzioni proposte dai partecipanti**
- **Livello di condivisione e accordo sulle proposte**
- **Target di riferimento degli interventi individuati**
- **Rilevanza in seguito all'emergenza pandemica Covid-19**

## Scheda di supporto al Gruppo di gestione per l'identificazione degli interventi correttivi e preventivi

La scheda vuole favorire il **passaggio** dai risultati delle valutazioni all'**individuazione** di azioni e interventi di miglioramento sulla base di alcuni criteri specifici, utili a comprenderne la reale fattibilità.

La scheda include una **serie di aspetti** da considerare per **ognuna delle criticità** riscontrate:

priorità d'intervento

misure di prevenzione già in essere

eventuali proposte dei lavoratori/responsabili

target degli interventi identificati

le risorse necessarie

i tempi di attuazione

SCHEDA DI SUPPORTO  
AL GRUPPO DI GESTIONE PER L'IDENTIFICAZIONE  
DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E/O PREVENTIVI

La scheda proposta fornisce supporto al gruppo di gestione nell'identificazione di interventi correttivi e/o preventivi sulla base della critica emersa dai risultati della valutazione del rischio stesso lavoro-corrente. Può essere utilizzata sulla base dei risultati sia della valutazione preliminare che della valutazione approfondita. La scheda va stampata e compilata per ogni singola criticità identificata che richieda la definizione e implementazione di interventi correttivi e/o preventivi.

NOME AGENZIA \_\_\_\_\_  
NOME DEL GRUPPO OMOGENEO \_\_\_\_\_  
DATA COMPIAZIONE \_\_\_\_\_

NOME DELLA DIMENSIONE CRITICA	Specificare	
INDICATORI/ITEM MANGIACRITICITÀ CRITICA	Specificare	
1. PRIORITÀ DI INTERVENTO	Specificare	<input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Basso
		1. _____ <input type="checkbox"/> Adatta <input type="checkbox"/> Da aggiornare <input type="checkbox"/> Non adatta
		2. _____ <input type="checkbox"/> Adatta <input type="checkbox"/> Da aggiornare <input type="checkbox"/> Non adatta
		3. _____ <input type="checkbox"/> Adatta <input type="checkbox"/> Da aggiornare <input type="checkbox"/> Non adatta
		4. _____ <input type="checkbox"/> Adatta <input type="checkbox"/> Da aggiornare <input type="checkbox"/> Non adatta

1. Valutare in base alla rilevanza del livello di rischio emerso nella valutazione, ad esempio aspetti dell'organizzazione del lavoro caratterizzati da un livello di rischio alto e che intervengono più gruppi omogenei necessitano di interventi ad alta priorità.

*Grazie per  
l'attenzione*

