

FAQ PER LA VALUTAZIONE, GESTIONE E MIGLIORAMENTO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE E DOCUMENTI DI INTERESSE

1. INTRODUZIONE

“La valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese: solo un obbligo? No! Anche un’opportunità”

I dati Eurostat (2013) mostrano che l’Italia è il paese con il maggior numero di imprese. Ad oggi, si contano 3,77 milioni, contro i 3 milioni della Francia, i 2,2 della Germania e i 2,3 della Spagna. Di queste, le microimprese (meno di dieci addetti) rappresentano il 95% delle unità produttive totali e assorbono il 45% degli addetti complessivi (ISTAT 2016).

Esiste un’esigenza del tessuto produttivo italiano delle micro e piccole imprese di crescere dimensionalmente per reggere i sistemi competitivi. Questa crescita, come dimostrano le esperienze internazionali di successo, non può che passare anche attraverso una evoluzione organizzativa e gestionale. In questa ottica, il documento si pone l’obiettivo di aiutare le imprese a rileggere la valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato (da ora SLC), non più solo come un adempimento normativo, ma come opportunità in chiave di crescita organizzativa, maggiore compattezza, sviluppo occupazionale e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Questo documento si propone di essere facilmente leggibile ed utilizzabile dagli imprenditori, dai lavoratori, dalle loro rappresentanze e dalle figure coinvolte nel processo della prevenzione salute e sicurezza (RSPP, MC e figure consulenziali), al fine di acquisire maggiore consapevolezza nella gestione e valutazione del SLC. Si pone certamente come strumento atto a contribuire e a diffondere un sapere condiviso dalle parti e di proporre una formulazione non scontata o troppo complicata.

La valutazione dei rischi organizzativi e quindi anche quella del rischio SLC, è percepita ancora come un obbligo di legge e non come un’opportunità in termini di sviluppo per l’organizzazione e le attività economiche (EU-OSHA, 2009).

Il documento ha l’obiettivo di essere uno strumento semplice e facilmente fruibile da tutti gli attori coinvolti. Non sono richieste conoscenze e/o competenze particolari per comprenderlo; chiunque può utilizzarlo, conoscerne i concetti principali e se ritenuto utile approfondirli in modo rapido ed efficace. Lo SLC, le sue cause e i possibili miglioramenti sono comprensibili e chiari e tutti possono diventare consapevoli di come contrastarlo e coglierne gli aspetti critici che emergono di volta in volta.

Gli attori coinvolti nel processo ne possono ricavare utilità.

- a) **I datori di lavoro:** le condizioni di successo per un’impresa sono la qualità del prodotto/servizio, l’attenzione per il mercato, la competitività e la determinazione orientata al business. Diventa sempre più necessario l’esigenza di avere un’organizzazione e una gestione che permetta di essere più solidi ed efficaci e meno in balia delle criticità del mercato. Come noto, i datori di lavoro hanno la responsabilità di tutelare la sicurezza e la salute occupazionale dei propri lavoratori. Questo aspetto può essere trasformato in un’opportunità per permettere all’azienda di crescere, ai datori di lavoro di conoscere meglio i propri dipendenti e i loro bisogni e di anticipare le criticità individuali e di gruppo legate all’adattamento ai cambiamenti organizzativi. È uno strumento utile ad una maggiore efficienza aziendale e di business.
- b) **I lavoratori:** lo strumento vuole essere una opportunità per comprendere le proprie criticità lavorative, le cause di eventuali fattori di stress e di potersi tutelare meglio. Il lavoratore può contribuire al fatto che le condizioni lavorative siano più rispondenti ai propri bisogni di crescita ed aiutarlo a tenere sotto controllo i fattori di rischio per la salute e sicurezza sul

lavoro e le cause dello stress percepito. Il documento permette ai lavoratori di sentirsi parte attiva nella tutela della propria salute e sicurezza e di acquisire maggiore consapevolezza sullo stato di benessere organizzativo all'interno della propria azienda.

- c) **Le figure professionali:** lo strumento vuole aiutare tutte le figure coinvolte negli adempimenti normativi relativi alla salute e sicurezza aziendale. Spesso sono delle figure esperte nella valutazione dei rischi classici (fisici, chimici, biologici e tecnico impiantistici) ma meno specializzati nei rischi emergenti legati all'organizzazione (stress lavoro correlato e da sovraccarico biomeccanico).

Il documento è strutturato in domande e risposte che le persone che si avvicinano a questo tema si pongono con maggior frequenza in relazione alle proprie esperienze lavorative. Sono quelle che la letteratura internazionale definisce **FAQ** (*Frequently Asked Questions*). È quindi **la parte più pratica e concreta del documento** dove si possono trovare risposte sintetiche e di buon senso, ma anche rimandi alle parti più articolate e specifiche che si trovano nei **Link di approfondimento tecnico normativo**, individuati come di rilievo dal Laboratorio.

In conclusione, l'obiettivo di questo documento è quello di rendere un argomento complesso più accessibile, a gradazione crescente con diversi livelli di approfondimento e specificità sia per i datori di lavoro ed i lavoratori sia per i professionisti del settore.

2. FAQ (*Frequently Asked Questions*)

A. DEFINIZIONI

A1. Quali sono i criteri per definire se un'Azienda è micro-piccola?

- a) MICRO-IMPRESA ha meno di 10 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.
- b) PICCOLA IMPRESA ha meno di 50 occupati e un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Non appartengono alle micro-piccole aziende le unità produttive senza autonomia organizzativa appartenenti alle aziende multisito. [\(Link di approfondimento^{A1}\)](#)

A2. È obbligatoria la valutazione del rischio SLC?

Sì, è prevista in tutte le aziende con almeno un lavoratore. Previsti esoneri ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 81/08 [\(Link di approfondimento^{A2a}\)](#). La valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e secondo le indicazioni stabilite dalla Commissione Consultiva Permanente ex art.6 D.lgs. 81/08.

[\(Link di approfondimento^{A2b}\)](#)

A3. Che cos'è lo stress lavoro-correlato?

In generale è una condizione o conseguenza del fatto che le richieste del lavoro eccedono la possibilità per taluni lavoratori di far fronte alle stesse. [\(Link di approfondimento^{A3}\)](#)

A4. Quali sono i fattori di rischio dello stress lavoro correlato?

- Fattori di CONTENUTO (problematiche connesse all'ambiente ed alla attrezzatura utilizzata); [\(Link di approfondimento^{A4a}\)](#)
- Fattori di CONTESTO (organizzazione del lavoro). [\(Link di approfondimento^{A4b}\)](#)

A5. Come si manifesta lo stress lavoro-correlato?

Nei lavoratori si possono manifestare sintomi psico-fisici e comportamentali, nell'azienda problematiche organizzative. [\(Link in di approfondimento^{A5}\)](#)

B. SPECIFICITÀ SULLE MICRO-PICCOLE IMPRESE

B1. Quali sono i gruppi correlati al genere, età e provenienza maggiormente a rischio stress lavoro-correlato?

Sulla base di dati statistici indicativi del fenomeno ma che non rappresentano una condizione sempre verificabile, dal punto di vista del genere, quello femminile è il più esposto al rischio stress lavoro-correlato, legato prevalentemente al rischio di gravosità dell'interfaccia casa-lavoro. Per quanto riguarda l'età le fasce maggiormente implicate sono quelle giovanili ed i lavoratori over 50. Vi sono infine evidenze legate alla provenienza da altri Paesi. [\(Link di approfondimento^{B1}\)](#)

B2. Per le aziende di nuova costituzione, in mancanza di un triennio da monitorare (eventi sentinella), è possibile procedere esclusivamente all'analisi degli indicatori di contesto e contenuto?

Sì. Solo in fase di prima valutazione del rischio stress lavoro-correlato si può procedere esclusivamente all'analisi degli indicatori di contesto e contenuto.

B3. Per le micro e piccole aziende tendenzialmente fino a 30 lavoratori, è possibile individuare un unico gruppo omogeneo?

Si. Le aziende orientativamente fino a 30 lavoratori possono procedere alla valutazione preliminare senza necessariamente identificare partizioni organizzative o gruppi omogenei distinti. [\(Link di approfondimento^{B3}\)](#)

C. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

C1. Qual è lo scopo della valutazione dello stress lavoro-correlato?

Lo scopo della valutazione del rischio SLC è quello di effettuare una fotografia dell'azienda in merito alla presenza o meno di fattori legati al contenuto e contesto del lavoro potenzialmente fonte di stress ed alla eventuale presenza di situazioni/aree con livelli dello stress I-c di rilievo.

C2. Quali lavoratori dell'azienda devono essere coinvolti nella valutazione dello stress lavoro correlato?

Tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di contratto, così come definiti dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 eccetto i lavoratori autonomi e i liberi-professionisti.

C3. Come è articolata la valutazione dello stress ?

La valutazione SLC è articolata in due fasi: una obbligatoria "preliminare" e l'altra "approfondita" quando necessaria. [\(Link di approfondimento^{C3}\)](#)

C4. Che cosa è la "valutazione preliminare"?

La "valutazione preliminare" è il primo livello di valutazione indicato come necessario da un punto di vista normativo. Consiste nel verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale, cause potenziali di stress anche attraverso la raccolta di indicatori (eventi sentinella). [\(Link di approfondimento^{C4}\)](#)

C5. Su quali elementi si basa la valutazione preliminare dello SLC?

La valutazione preliminare, una volta individuato il percorso metodologico scelto dalla azienda, si basa sulla raccolta di dati ed informazioni su aspetti organizzativi, attraverso strumenti ad esempio quali: check list, schede di osservazione diretta, focus-group/ incontri con i lavoratori, orientati a far emergere eventuali problematiche di stress I-c. [\(Link di approfondimento^{C5}\)](#)

C6. Cosa sono gli eventi sentinella?

Gli "eventi sentinella" sono indicatori oggettivi che l'azienda registra già per altre finalità, quali ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente. Tali eventi sentinella sono monitorati nell'arco di un triennio.

[\(Link di approfondimento^{C6}\)](#)

C7. Quali sono le azioni che l'azienda può attivare se dovessero emergere situazioni di rischio dalla valutazione preliminare?

- azioni di tipo organizzativo;
- azioni attenuanti;
- azioni riparatorie

Le azioni devono essere definite in un piano di attuazione con identificate le responsabilità e le modalità di attuazione con tempi certi. È necessario in seguito verificarne gli effetti.

[\(Link di approfondimento^{C7}\)](#)

C8. La informazione/formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è sufficiente a risolvere il rischio SLC rilevato?

No. Tuttavia è utile procedere con attività informative e formative nel corso del processo di valutazione e gestione del rischio anche dalla fase preliminare. [\(Link di approfondimento^{C8}\)](#)

C9. Cosa si intende per valutazione approfondita?

Quando le azioni correttive a seguito della valutazione preliminare sono inefficaci si procede alla fase approfondita che rileva la percezione soggettiva nei gruppi di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. [\(Link di approfondimento^{C9}\)](#)

C10. Come e con che strumenti si effettua la valutazione approfondita?

La valutazione approfondita che prevede il coinvolgimento dei lavoratori è effettuata con modelli e strumenti validati che abbiano, quindi, valore scientifico. Potranno essere, di volta in volta, utilizzati questionari, incontri di gruppo, focus group e interviste semistrutturate. [\(Link di approfondimento^{C10}\)](#)

C11. È necessario precisare le metodologie e gli strumenti utilizzati nella valutazione?

Si. All'interno del DVR devono essere indicati i modelli, gli strumenti utilizzati e le metodologie applicate, precisando le fonti di riferimento.

D. RUOLI E SOGGETTI IMPLICATI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

D1. Il datore di lavoro è sempre tenuto a valutare lo stress-lavoro correlato?

Si. è sempre tenuto ad effettuare la valutazione del rischio. Sono esentate solamente le aziende familiari e le aziende individuali, come disposto dall'art. 21 del D.Lgs 81/2008. [\(Link di approfondimento^{D1}\)](#)

D2. Quali sono i soggetti che partecipano al processo di Valutazione del Rischio SLC?

- Datore di lavoro
- Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione interno o esterno (RSPP)
- Medico competente (se nominato)
- RLS/RLST in relazione all'obbligo di sentire i lavoratori
- Dirigenti e/o preposti e lavoratori

[\(Link di approfondimento^{D2}\)](#)

D3. Come deve essere assicurata la partecipazione dei soggetti coinvolti?

Con una relazione fra tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione, nell'ambito del proprio ruolo e delle conoscenze, al fine di sviluppare l'analisi e di individuare le successive misure da applicare [\(Link di approfondimento^{D3}\)](#)

D4. Chi è tenuto alla raccolta e gestione dei dati nell'ambito della valutazione del rischio SLC?

Il Datore di lavoro coadiuvato dal RSPP e dal Medico Competente (ove nominato).

Anche nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga di consulenti esterni quali psicologi ed altre professionalità titolate, gli RSPP ed i Medici Competenti devono essere coinvolti e non possono sottrarsi a tale compito.

D5. A quali professionalità esterne all'azienda, il Datore di Lavoro può rivolgersi per essere supportato nella gestione della VDR, in particolare quella approfondita?

Il Datore di Lavoro può avvalersi di **professionisti qualificati** es. Psicologi iscritti all'albo e/o professionalità medico-psicologiche contigue e riconosciute.

D6. Nel caso l'azienda affidi ad una società di consulenza la valutazione del rischio SLC, è possibile per il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) partecipare alla fase di preparazione del processo di rilevazione del rischio?

Il ruolo dell'RLS/RLST ed il suo coinvolgimento è indipendente dal/ dai soggetti che effettuano la Valutazione del Rischio. La partecipazione del rappresentante dei lavoratori è sempre auspicabile per utilizzare al meglio la conoscenza e l'esperienza dei lavoratori in merito ai processi produttivi, nonché obbligatoria in sede consultiva. [\(Link di approfondimentoD6\)](#)

D7. Quale è il ruolo del Medico competente in relazione al rischio SLC?

Il ruolo del Medico Competente, oltreché quello di collaborare attivamente al processo di valutazione del rischio, è quello di monitorare le condizioni psico-fisiche dei lavoratori nell'ambito della sorveglianza sanitaria. [\(Link di approfondimentoD7\)](#)

D8. Nel momento in cui emerge una situazione personale di stress lavoro correlato, quale è il ruolo del medico competente?

Qualora il lavoratore manifesti segni e sintomi stress lavoro-correlati di rilievo (in fase di visita periodica o di visita a richiesta del lavoratore) è compito del Medico Competente inquadrare il soggetto dal punto di vista clinico e suggerire le necessarie misure. Il Medico Competente inoltre contribuisce ad individuare le cause dello stress e proporre interventi idonei. [\(Link di approfondimentoD8\)](#)

D9. Il punto di vista dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti va presa in considerazione nella valutazione dello SLC?

Si. Nell'ambito delle micro e piccole imprese, in particolare, può rappresentare, per la prossimità lavoratori-datore di lavoro, una risorsa preziosa non solo per valutare correttamente il rischio SLC, ma anche per poter attivare in modo mirato ed efficace la prevenzione e il contenimento del rischio specifico. [\(Link di approfondimentoD9\)](#)

D10. Il rappresentante dei lavoratori (RLS/RLST) può chiedere al MC i dati di sua pertinenza (soggetti con sintomi/segni stress lavoro correlati, ecc.) relativi alle situazioni particolari di SLC in azienda?

Può chiederli in forma anonima e collettiva, attenendosi agli obblighi di riservatezza previsti dalla legge

D11. Quando non c'è il Medico Competente, perché la sorveglianza Sanitaria non è prevista, quale può essere la modalità operativa di affronto dei casi con quadro sintomatologico di SLC?

Quando non c'è il medico competente è possibile che non vengano intercettati all'interno dell'Azienda casi di lavoratori con sintomi/segni stress lavoro-correlati. Rimane comunque l'obbligo di effettuazione della Valutazione del Rischio come previsto per tutte le aziende.

D12. Per quei soggetti per i quali non è prevista sorveglianza sanitaria, ai fini dell' idoneità psico-fisica lavorativa, in che modo si può agire nel caso in cui si manifestino situazioni/ disagi riconducibili allo Stress lavoro correlato?

Nel caso non sia presente il Medico Competente i lavoratori non possono richiedere visite e/o accertamenti sanitari

Nel caso, pur in presenza del Medico Competente, vi siano soggetti per i quali non è prevista sorveglianza sanitaria, il lavoratore può richiedere al Medico Competente una visita e/o accertamenti sanitari ex art.41 comma 1 lettera b DLgs 81/08; il Medico Competente valuterà l'opportunità di effettuare il controllo, se il quadro di disagio psicofisico è correlabile con i rischi lavorativi.

Per i soggetti per i quali non è prevista la sorveglianza sanitaria, il Datore di lavoro può richiedere la visita medica per idoneità psico-fisica del lavoratore, solo presso strutture pubbliche ai sensi dell'art. 5 della legge 300/70.

E. STRESS LAVORO CORRELATO E EVENTUALI RICADUTE SULLA SALUTE DEI LAVORATORI

E1. Il lavoratore esposto al rischio SLC, si può ammalare?

Si. Il lavoratore può essere esposto anche a conseguenze sulla propria salute. Dallo stress possono derivare sintomatologie psico-fisiche nel corpo o nella mente che possono dar luogo a malattie. Tuttavia, lo stress non è una malattia, ma una reazione aspecifica di adattamento dell'individuo all'ambiente. La sola medicalizzazione del disagio psico-fisico stress lavoro-correlato non è l'intervento più adeguato.

E2. Le malattie che sono causate dallo stress correlato al lavoro possono essere riconosciute come professionali?

Si, se esiste la correlazione con il lavoro in termini oggettivi di costrittività organizzative [\(Link di approfondimento^{E2}\)](#)

In riferimento alla problematica dello stress lavoro-correlato si evidenziano alcuni link di approfondimento non collegati specificamente alle FAQ, ma di interesse alla comprensione, alla prevenzione e gestione del rischio specifico:

- Documentazione relativa a normative regionali ed a linee guida di organismi interregionali (Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro) [\(Link di approfondimento^{F1}\)](#);
- Documentazione di interesse per settori/comparti produttivi [\(Link di approfondimento^{F2}\)](#);
- Link di approfondimento a siti nazionali ed internazionali [\(Link di approfondimento^{F3}\)](#);

NB: I link sono aggiornati alla data di definizione e decretazione del presente documento

LINK di APPROFONDIMENTO DELLE FAQ

^{A1} D.M. 18 aprile 2005. Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese. [Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 ottobre 2005, n. 238] [DM 18 aprile 2005.pdf] fonte <http://www.vv.camcom.it/1/news-1/allegati/Maching14-dm-18.04.2005.pdf> [DM 18 aprile 2005.pdf]

^{A2a} Art. 21 del D.lgs. 81/08 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile (<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262>) e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti.

^{A2b} Normative integrate - [LA NORMATIVA NAZIONALE](#)

La normativa nazionale ha come riferimento il DLgs 81/08 che prevede l'obbligo da parte delle Aziende, anche delle micro-piccole aziende di effettuare la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, compreso il rischio da stress lavoro-correlato (art.28 comma 1 bis)

(<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf>) [DLgs n.81 del 9 aprile 2008.pdf]

Le indicazioni necessarie per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato con indicazioni generali sul metodo e degli strumenti da utilizzare sono specificate nella Circolare Ministeriale del 18/11/2010 (<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf>)

[[Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf](#)]. In particolare, nella circolare vengono date indicazioni metodologiche semplificate utili anche alle micro aziende con < 5 lavoratori (ad esempio per quanto riguarda la valutazione approfondita la stessa può essere effettuata attraverso riunioni)

[GLI ACCORDI INTERNAZIONALI E NAZIONALI](#)

Lo stress lavoro-correlato rappresenta in Europa il secondo problema in ambito occupazionale dopo le patologie muscoloscheletriche. Già nel 2002 la Commissione europea aveva calcolato un costo annuo dello stress lavoro-correlato nell'UE a 15 pari a circa 20 miliardi di euro (costi diretti legati alle problematiche di salute dei lavoratori e costi indiretti legati ai costi sostenuti dalle aziende). Proprio per questo parti sociali hanno definito nel 2004 un Accordo Europeo (http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/form_pers_didattico/sicurezza_2013/2004.10.8_Accordo_europeo_Stress_lavoro_correlato.pdf) [Accordo Europeo 2004] con lo scopo di migliorare la consapevolezza e la comprensione del fenomeno, offrendo un modello che consentisse di individuare, prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato. L'Accordo Europeo è stato ratificato a livello nazionale nel 2008 (<https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1219/Accordo-Interconfederale-SLC-9.06.2008.pdf>) [Accordo Interconfederale 2008.pdf] sempre da parti sociali datoriali e sindacali.

[ALTRA FONTE INFORMATIVA](#)

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.8 "Il Quadro Normativo" sul riquadro dei singoli anni] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

A³Stress lavoro-correlato: fenomenologia e questioni definitorie di A. Valenti

[http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/215162013_12_valenti .pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/215162013_12_valenti.pdf) [STRESSLC-VALENTI.pdf]

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.3 “Cosa sono lo stress e lo stress lavoro-correlato”] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

A ^{4a} FATTORI STRESSANTI LEGATI AL CONTENUTO LAVORATIVO	
AREE POTENZIALI DI RISCHIO	Esemplificazioni di condizioni di rischio da stress lavorativo
Ambiente e attrezzature di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Esposizione a livelli di rumore elevati • Inadeguato livello di confort acustico (ambiente non industriale) • Esposizione a rischio cancerogeno / chimico • Inadeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) • Rischio di movimentazione manuale dei carichi • Non disponibilità di adeguati e confortevoli Dispositivi di Protezione Individuale • Lavoro a rischio di aggressione fisica e/o lavoro solitario • Segnaletica di sicurezza non chiara e immediata e non pertinente ai rischi • Esposizione a vibrazione superiore al limite d’azione • Problemi inerenti alla disponibilità, mantenimento, utilizzo e manutenzione/riparazione delle attrezzature lavorative e degli ausili tecnici • Esposizione a rischio biologico
Inadeguata pianificazione dei compiti	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro che subisce frequenti interruzioni • Risorse strumentali inadeguate rispetto a quelle necessarie allo svolgimento dei compiti • Lavori caratterizzati da alta monotonia • Svolgimento di mansioni che richiedono di eseguire più compiti contemporaneamente e/o di assumere più ruoli contemporaneamente • Non chiara definizione dei compiti
Elevato carico di lavoro e ritmo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori hanno scarsa autonomia nella esecuzione dei compiti • Attività produttive con variazioni imprevedibili della quantità di lavoro • Presenza di lavoro caratterizzato da alta ripetitività • Attività con ritmo lavorativo per l’esecuzione del compito prefissato • Attività in cui il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina • Lavori con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio • Lavori con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. mansioni soggette alla normativa per le sostanze psicotrope, ai controlli per l’uso di sostanze stupefacenti e alcool).
Orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Superamento dell’orario di lavoro • Presenza di orario di lavoro rigido / non flessibile • Attività in cui la programmazione dell’orario di lavoro varia frequentemente • Lavoro a turni e lavoro notturno
<p>Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.4 “Fattori legati al contenuto del lavoro” cliccare sulle illustrazioni per conoscere i fattori legati al contenuto del lavoro]</p> <p>http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf [OPUSCOLO.pdf]</p>	

A4b FATTORI STRESSANTI LEGATI AL CONTESTO LAVORATIVO	
FATTORI POTENZIALI DI RISCHIO	Esemplificazioni di condizioni di rischio da stress lavorativo
<u>Organizzazione del lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di procedure aziendali o mancata diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori • Assenza o mancata diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori • Mancanza di sistemi di comunicazione aziendali • Bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e crescita personale • Assenza di percorsi formativi per la crescita professionale dei lavoratori • Assenza di un percorso formativo aziendale per lo sviluppo e la crescita professionale dei lavoratori.
<u>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</u>	<ul style="list-style-type: none"> • I ruoli non sono chiaramente definiti • Alta frequenza di casi in cui vengono fornite informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere
<u>Carriera</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità • Precarietà dell'impiego • Basso valore sociale attribuito all'attività svolta
<u>Autonomia decisionale e controllo del lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • I lavoratori non hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti • I lavoratori non hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro • Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali • Presenza di rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto
<u>Rapporti interpersonali sul lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa qualità delle relazioni con i superiori • Mancata gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi • Segnalazione frequente di conflitti / litigi
<u>Interfaccia casa-lavoro</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliazione tempi di vita lavoro: un'opportunità (DOCUMENTO INTERFACCIA CASA-LAVORO.pdf)
<p><i>Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.4 "Fattori legati al contesto del lavoro" cliccare sulle illustrazioni per conoscere i fattori legati al contesto del lavoro]</i></p> <p>http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf [OPUSCOLO.pdf]</p>	

A5 Sintomi stress lavoro-correlati

<http://www.psicologiadellavoro.org/sintomi-stress-lavoro-correlato/>

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.5 "Sintomi dello stress lavoro correlato" cliccare sulle illustrazioni per i sintomi personali, mentre i sintomi aziendali sono specificati in chiaro]

<http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf>
[OPUSCOLO.pdf]

B1 Gruppi correlati al genere, età e provenienza maggiormente a rischio stress lavoro-correlato

Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico: verso l'elaborazione di Linee Guida

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-genere-e-stress-lavoro-correlato-opportunita-testo-unico.pdf> [INAIL-Genere e Stress sl.pdf]

Il benessere lavorativo ad ogni età <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-il-benessere-lavorativo-ad-ogni-eta.pdf> [INAIL-BENESSERE.pdf]

La valutazione dei rischi lavorativi con riferimento a genere, età, provenienza da altri Paesi e tipologia contrattuale http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/avvocatoAffari/mercatoImpresa/2016-02-02/la-valutazione-rischi-lavorativi-riferimento-genere-eta-provenienza-altri-paesi-e-tipologia-contrattuale-154332.php?refresh_ce=1

^{B3} D.Lgs. 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – CTI PLL (FAQ D11: Quali sono i criteri per individuare i gruppi omogenei/partizioni organizzative?) [pag.21] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [CTI-2012.pdf]

^{C3-C4} Valutazione stress lavoro-correlato: indicazioni della Commissione Consultiva [Ministero del Lavoro – Lettera Circolare del 18.11.2010]

<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2010/LC-18novembre2010.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{C5} METODI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NELLE MICRO-PICCOLE AZIENDE

Non solo a livello nazionale, ma anche a livello internazionale è stato evidenziato come molte ricerche inerenti la gestione e la valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono focalizzate nelle grandi imprese e, tali metodologie e strumenti, sono difficilmente applicabili alle piccole-medie imprese (Kelloway e Cooper, 2001). Infatti, se si osservano il numero di implementazioni di procedure preventive o valutative relative allo stress lavoro correlato, la dimensione aziendale è una variabile rilevante; risulta così, che le imprese di grandi dimensioni hanno un numero maggiore, da quelle più piccole, in termini di interventi posti in essere, rispetto a questo rischio (EUROFOUND e EU-OSHA, 2014).

Le metodologie e gli strumenti per la valutazione e la gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole aziende dovrebbero considerare la specificità e le peculiarità del contesto, raccogliere un sufficiente grado d'informazioni per contrastare tale rischio, senza necessitare né di troppe risorse né di troppo tempo (Nardella e colleghi, 2011)

Alla luce di quanto su considerato si è cercato di vagliare tutti i metodi e strumenti di valutazione del rischio proposti a livello internazionale e nazionale da Istituzioni / Enti riconosciuti, coniugando il criterio di adeguatezza alla norma, completezza delle informazioni essenziali da raccogliere e di semplicità d'utilizzo.

Per chi fosse interessato ad un approfondimento, si segnalano i seguenti metodi/strumenti per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nelle piccole aziende:

- a) Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato – Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i (INAIL) https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf [INAIL-VDR.pdf]
- a) Indicazioni in ordine alle modalità di effettuazione delle valutazioni approfondite per le medie-piccole-microaziende <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-valutazione-gestione-rischio-stress-lavoro-correlato-ita.pdf> [INAIL-PMI.pdf]
- b) La Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende con meno di 30 lavoratori <https://www.aulss8.veneto.it/allegati/1326->

[AZIENDE CON MENO DI 30 DIPENDENTI proposta metodo.pdf](#) [VDR PICCOLE IMPRESE-ULSS 20 VERONA.pdf]

- c) La valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende con < 10 addetti (Linee di Indirizzo Regione Toscana 2011 – pag.50-59) <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1225/Doc.-Stress-l-c-Toscana-2011-web.pdf> [REGIONE TOSCANA 2011.pdfz]
- d) METODO SOBANE (Gestione Rischi Professionali) http://www.deparisnet.be/sobane/italien/SOBANE_Italiano_25.09.08.pdf [SOBANE.pdf]
- e) SUVAPRO – Lista di controllo stress <http://www.tecnostress.it/lista-di-controllo-stress-suva.html> [SUVAPRO.PDF]
- f) EBIPRO (Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali) http://www.ebipro.it/wp-content/uploads/2015/10/LAVORO_CORRELATO.pdf [EBIPRO.pdf]
- g) Indicateur d’alerte de risques psychosociaux au travail – Mode d’employ et outil (Belgique) <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=44167>
- h) *Indicatori di allerta ai fini della VdR SLC nelle PMI tratto da "Indicateur d’alert des risques psychosociaux au travail" 2015 - Service Public Federal Employ et Concertation Sociale - Bruxell, tratto dalla pubblicazione della European Agency for Safety and Health at Work" Safety and health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice. Description of good examples.* (INDICATORI DI ALLERTA.pdf)

^{c6} Gli EVENTI SENTINELLA

Gli eventi sentinella sono indicatori aziendali di possibili effetti diretti ed indiretti dello stress lavoro-correlato, quali ad esempio:

- INDICATORI SANITARI (assenze per malattia, infortuni sul lavoro / infortuni ripetuti, richieste visite da parte dei lavoratori ex art.41 comma 2 lettera c) DLgs 81/08 per cambio mansione)
- INDICATORI AMMINISTRATIVI provenienti dagli Uffici di Gestione del Personale (turn-over, richieste di spostamenti / cambi di mansione);
- INDICATORI LEGALI (contenziosi formali e non, provvedimenti disciplinari, etc)

Questi indicatori possono essere implementati da altri indicatori purché mantengano le caratteristiche di indicatori oggettivabili (non espressione di un giudizio personale, ma devono riflettere la reale condizione osservata all’interno di uno o più gruppi omogenei aziendali).

Per quanto riguarda il periodo di osservazione dell’andamento degli eventi sentinella che generalmente è indicato su un triennio, nelle piccole aziende dato che l’accadimento e la frequenza degli eventi sentinella nel triennio possono essere difficilmente leggibili, può essere allungato il periodo di osservazione (quinquennale o decennale) per rendere maggiormente leggibile e verificabile l’andamento.

[Come approfondimento sono sotto riportate le tipologie di eventi sentinella utilizzate all’interno della valutazione preliminare dei metodi e strumenti ad oggi validati \(es. INAIL\)](#)

METODO DI LETTURA DELL’ANDAMENTO DEGLI EVENTI SENTINELLA

- L’ANDAMENTO DEGLI EVENTI SENTINELLA DA 1 A 8 È PARAMETRATO SULLA BASE DEL TRIENNO IN DIMINUTO – INALTERATO - AUMENTATO (rischio crescente)
- GLI EVENTI SENTINELLA 9-10 = SE PRESENTE ALMENO UN EVENTO NEL TRIENNIO QUESTO CONFIGURA UN RISCHIO
- L’EVENTO SENTINELLA 10 E’ DI PARTICOLARE RILEVANZA PER CUI UN SOLO EVENTO NON SOLO GIUSTIFICA IL RISCHIO MA ANCHE LA NECESSITA’ DI EFFETTUARE LA VDR APPROFONDITA

	<u>EVENTI SENTINELLA</u>	<u>Fattori di approfondimento (cliccando su ogni indicatore specificato nella colonna di sinistra)</u>
1	<u>INDICI INFORTUNISTICI</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
2	<u>ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
3	<u>ASSENZE DAL LAVORO</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
4	<u>% FERIE NON GODUTE</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
5	<u>% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")

6	<u>% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
7	<u>PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
8	<u>N. VISITE SU RICHIESTA DEI LAVORATORI AL MC (D.Lgs. 81/08, art.41 c2 lett c)</u>	L'andamento almeno in un triennio deve essere suffragato dai dati documentabili dall'Azienda (UO Gestione del Personale). In presenza di gruppi omogenei grandi la stabilità statistica dei dati è affidabile per valutare l'andamento; in presenza di gruppi omogenei piccoli i dati risultano essere maggiormente instabili (in questo caso il confronto può essere letto in modo neutro come andamento "inalterato")
9	<u>SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MC DI CONDIZIONI DI STRESS LAVORATIVO</u>	La presenza di almeno una segnalazione nel triennio, essendo un evento sentinella, viene classificata come SI PRESENTE. La segnalazione di casi di stress lavoro-correlato deve essere confermata dal Medico Competente (se presente) in sede di relazione sanitaria annuale in modo anonimo (es. numero di lavoratori visitati nell'anno con problematiche di salute stress lavoro-correlate)
10	<u>ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/MOLESTIE MORALI E/O SESSUALI</u>	La presenza di almeno una istanza nel triennio, essendo un evento sentinella, viene classificata come SI PRESENTE. Sono valide esclusivamente le istanze giudiziarie.
<p>Tabella "eventi sentinella" tratta da Linea Guida INAIL 2017: https://www.ateneosicuro.unifi.it/upload/sub/pdf/linee%20guida%20inail%20stress%20lavoro%20correlato%202017.pdf [Linea Guida INAIL 2017.PDF]</p>		

^{c7} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.10 "Il percorso di valutazione del rischio stress lc" sul riquadro AZIONI CORRETTIVE]
<http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf>
[OPUSCOLO.pdf]

INFORMAZIONE

L'INFORMAZIONE è un intervento necessario non solo per sensibilizzare tutti (datore di lavoro, dirigenti/preposti, lavoratori, figure del sistema di sicurezza interno aziendale) sul problema dello stress lavoro-correlato che come già detto rappresenta il secondo problema di salute in ambito lavorativo dopo le patologie muscolo-scheletriche, ma può rappresentare anche la premessa al percorso di valutazione del rischio specifico.

Gli strumenti e le iniziative vanno valutati attentamente in base alle specifiche realtà.

Per esempio, nelle piccole imprese con pochi dipendenti ed un livello di complessità organizzativa relativamente basso potrebbero essere sufficienti incontri che riuniscano tutti i lavoratori supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi, cartellonistica, circolari, ecc.).

Qui di seguito, a titolo puramente esemplificativo si allega materiale utile per l'effettuazione di campagne informative mirate sulla prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato nelle aziende proveniente anche dalle istituzioni europee:

- Brochure STRESS LAVORO-CORRELATO (INAIL- Coordinamento Tecnico Interregionale) https://www.ciip-consulta.it/attachments/article/418/Brochure_ASL.pdf [BROCHURE-INAI.pdf]
- Valutazione e gestione dello s-l-c nelle aziende OPUSCOLO INFORMATIVO (INAIL- Coordinamento Tecnico Interregionale) <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]
- Fact-sheet per la Valutazione e la Gestione dello Stress Lavorativo per 9 settori produttivi. Tale materiale, pur essendo non specifico in relazione alla dimensione aziendale, si è ritenuto opportuno darne evidenza https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=article&id=546:art-schede-gestione-stress-lc&catid=298&Itemid=446
- Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato EU-OSHA <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-gpa-2014-2015booklet-it.pdf> [EU-OSHA.pdf]
- Factsheet 22 – Stress Legato all'attività lavorativa EU OSHA <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/22/view> [FACT22-EUOSHA.pdf]
- Guida informativa per le imprese ed i lavoratori https://www.ats-brianza.it/wwwaslmonzabrianza/user/PIEGHEVOLE_INFORMATIVO_PMP_STRESS_E_LAV_2014_ASLMB.PDF5_f94.PDF?FILE=OBJ02723.PDF&TIPO=FLE&NOME=pieghevole_informativo_PMP_stress_e_lav_2014_ASLMB.pdf [INFOSLC-ASLMONZA.pdf]
- Stessato? Allora abbiamo qualcosa per lei. SUVAPRO sicurezza sul lavoro [fac-simile libretto informativo – Edizione gennaio 2010] <https://www.suva.ch/it-ch/prevenzione/temi-sostanziali/fattori-psichici-comportamento-umano#uxlibrary-material=feaf1a474f44126a8d35eff672f27314&uxlibrary-material-filter=materialGroup:all&uxlibrary-open=/it-CH?atomid=feaf1a474f44126a8d35eff672f27314%26showContainer=1>
- Stress lavorativo – Conseguenze sulla salute e cura [fac-simile libretto informativo ISMOB] Può essere richiesto all'e-mail di ISmob il fac-simile del file tipografico del libretto: info@ismob.it

FORMAZIONE

Gli interventi formativi sullo stress lavoro-correlato hanno come obiettivo quello di trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio e come obiettivo, successivo alla Valutazione del Rischio Specifico, il rafforzamento delle diverse competenze per l'affronto costante del rischio specifico. *Le figure da implicare nei percorsi formativi sono i lavoratori, i dirigenti/preposti, il datore di lavoro autonomatosi RSPP e le figure del sistema di sicurezza interno (RSPP, Medico Competente, RLS). Gli enti bilaterali svolgono funzione di riferimento per la definizione dei programmi di formazione all'interno delle aziende*

Qui di seguito i link ai riferimenti normativi principali riguardanti la formazione:

- Articolo 34, 37 D.Lgs. 81/08 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf> [art34-37.DL 8108.pdf]
- Accordo Stato e Regioni formazione lavoratori, preposti e dirigenti (21/12/2011) http://www.statoregioni.it/Documenti/DOC_034472_221%20CSR%20PUNTO%20%20ODG.pdf [FORMAZIONE.pdf]
- Accordo Stato-Regioni formazione dei datori di lavoro che svolgono direttamente le funzioni di RSPP (21/12/2011) <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/01/11/12A00058/sq> [FORMAZIONE-DLRSP.pdf]
- Accordo Stato e Regioni formazione degli RSPP e ASPP (07/07/2016) <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/08/19/16A06077/sq> [FORMAZIONE.SPP.pdf]

^{c9} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.11 "Gli strumenti per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato" cliccare su valutazione approfondita] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{c10}La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta: metodologica (ISPESL, marzo 2010) [Cap. 7.2 I questionari: una breve ricognizione pag 41-55]

<http://www.asl.fr.it/sites/default/files/Proposta%20metodologica%20integrata.ISPESL.pdf> [ISPESL-2010.pdf]

^{d1} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.9 "I soggetti coinvolti" sul riquadro Datore di Lavoro per conoscerne il ruolo e le responsabilità] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

Art.21 Dlgs 81/08 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Documenti-Norme/Documents/Testo-Unico-Dlgs-81-08-edizione-di-luglio-2018.pdf> [DLgs 81/08 aggiornato pag74-75]

^{d2} Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [cliccare a pag.9 "I soggetti coinvolti" sui riquadri degli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità]

<http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

D.lgs. 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ B4: Chi partecipa al processo di valutazione?) [pag.13-14] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{D3} La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia)

http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf [RLS LOMBARDIA-2016.pdf]

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.9 capitolo “i soggetti coinvolti” si può cliccare su tutti i riquadri dei singoli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{D6} La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia)

http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf [RLS LOMBARDIA-2016.pdf]

^{D7} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ H2: Qual è il ruolo del Medico Competente in relazione allo stress lavoro-correlato?) [pag.28] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

POSITION PAPER SU: Il Medico Competente nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SIMLII 2013) <http://www.simlii.it/assets/verbali%20direttivo/verbale%20direttivo%202013-8.pdf> [SIMLII 2013-POSITION PAPER.pdf]

Interpello N. 5/2014 (13/03/2014) – Corretta interpretazione art. 25 comma 1 lettera a – D.Lgs 81.08

<http://sicurezzainpratica.eu/disposizioni/n-52014-13032014-corretta-interpretazione-art-25-comma-1-lettera-a-d-lgs-81-08/>

Opuscolo interattivo per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-correlato nelle Aziende [a pag.9 capitolo “i soggetti coinvolti” si può cliccare su tutti i riquadri dei singoli attori del sistema della sicurezza sul lavoro per conoscerne i ruoli e le responsabilità] <http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2016/02/Opuscolo-Inail-stress-lavoro-correlato-aziende.pdf> [OPUSCOLO.pdf]

^{D8} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ H1-3-4-5: Il Medico Competente e la Sorveglianza Sanitaria) [pag.28-30] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

^{D9} DLgs 81/2008 Stress lavoro-correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l’attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (FAQ C: La partecipazione dei lavoratori) [pag.15-16] <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Circolare Ministeriale 18 novembre 2010.pdf]

La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia)

http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf
[LOMBARDIA-2016.pdf](#)

[RLS

^{E2}Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. LA TUTELA DELL'INAIL [edizione INAIL 2005]

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alq-patologia-psichica-da-stress.pdf> [\[INAIL-2005.pdf\]](#)

LINK di APPROFONDIMENTO NON COLLEGATI ALLE FAQ

F¹DOCUMENTAZIONE RELATIVA A NORMATIVE REGIONALI ED A LINEE GUIDA DI ORGANISMI INTERREGIONALI

Anche le Regioni ed altri organismi Interregionali autonomamente hanno emanato atti (normative, linee di indirizzo) tesi a facilitare l'applicazione della norma a livello territoriale soprattutto per quanto riguarda gli interventi di prevenzione, valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato a livello aziendale

[Qui come approfondimento si indicano i documenti principali e più significativi che danno indicazioni anche alle micro-piccole aziende](#)

REGIONE LOMBARDIA ED ALTRE REGIONI

- 1) Indirizzi Generali per la Valutazione del Rischio stress l-c con indicazioni aggiuntive mirate per le piccole imprese < 10 addetti al Capitolo 4.7 (Regione Lombardia - 2009) *fonte:* http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2010/02/091210_Lombardia_decreto_13559_linee_guida_rischio_stress.pdf [Regione Lombardia – Decreto 10 dicembre 2009 n.13559.pdf]
- 2) VdR stress lavoro-correlato: indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati con indicazioni per le piccole aziende sugli strumenti di valutazione preliminare e approfondita (pag.8) (Regione Lombardia - 2011)
- 3) *fonte:* <http://www.tecnostress.it/wp-content/uploads/2011/11/2011.pdf> [Regione Lombardia – Decreto 15 novembre 2011 n.10611.pdf]
- 4) La consultazione degli RLS nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato (Decreto n.6298 del 04/07/2016 DG Welfare Regione Lombardia) che dà indicazioni utili anche alla consultazione dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale *fonte* http://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2017/01/decreto-RLS_2016_6298nello-stressLC.pdf) [Regione Lombardia – Decreto 4 luglio 2016 n.6298]
- 5) Linee di Indirizzo Regione Toscana: Valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (aggiornamento 2011) con indicazioni per le piccole aziende < 10 addetti (Rischio da stress lavoro-correlato documento di valutazione pag.50-53 e Schede per la Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-correlato pag 54-60) *Fonte* <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1225/Doc.-Stress-l-c-Toscana-2011-web.pdf> [Regione Toscana - Linee di Indirizzo agg. 2011.pdf]
- 6) Deliberazione della Giunta Regionale Veneto n.1727 del 26/10/2011 su recepimento delle “Indicazione sulla valutazione dello stress lavoro-correlato” approvate dalla Commissione Consultiva ex artt.6 comma 8 lettera m-quater e 28 comma 1i-bis DLgs 81/08) *fonte* <https://spisal.aulss9.veneto.it/docs/Spisal/StressLavoro/Leggi/DGR17272011.pdf> [Regione Veneto Delibera del 26/10/2011 n.1727.pdf]
- 7) Legge Regione Veneto 22 gennaio 2010, n. 8 (BUR n. 8/2010) su Prevenzione e Contrasto dei fenomeni di Mobbing e Tutela della Salute Psicosociale della persona sul luogo di lavoro con la costituzione di un Osservatorio Regionale, di Sportelli di Assistenza ed Ascolto e di Centri di Riferimento per il benessere organizzativo sul territorio regionale *fonte:* <https://bur.regione.veneto.it/BurvServices/pubblica/DettaglioLegge.aspx?id=221784> [Regione Veneto - Legge 22 gennaio 2010 n.8.pdf]

ORGANISMI INTERREGIONALI

Numerosi Enti Istituzionali (Comitati Interregionali, Regioni, ASL) hanno legiferato in ordine allo stress lavoro-correlato.

Qui per approfondimento si vogliono segnalare, utili anche per le piccole aziende, i seguenti documenti:

- 1) Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro: Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato – Guida Operativa (marzo 2010) con indicazioni per le aziende con < 10 addetti (cap. 6.3 pag.19)
- 2) Fonte: <http://www.unipd-org.it/rls/lineeguida/stress/coordinamentotecnicoregioniguidaoperativastress.pdf> [Coordinamento Tecnico Interregionale – marzo 2010.pdf]
- 3) Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza (FAQ, gennaio 2012) Fonte. <http://olympus.uniurb.it/images/stories/regioni-stress-faq-2012.pdf> [Coordinamento Tecnico Interregionale – FAQ gennaio 2012.pdf]

F²STRESS LAVORO-CORRELATO E SETTORI PRODUTTIVI

Sulla base della bibliografia scientifica e delle indagini effettuate sono stati identificati settori ed attività lavorative che più di altre sono a rischio stress lavoro-correlato. Ad esempio, la Società Scientifica di Medicina del Lavoro nel documento di consenso sullo stress lavoro-correlato (2005) evidenzia come più a rischio settori/attività quali i controllori del traffico aereo, gli addetti ai trasporti (camionisti, guidatori di autobus) gli addetti al lavoro a turni, i lavoratori della sanità, gli insegnanti, le forze di polizia e lo stato socio-economico. Nel 2012 il Comitato degli Alti Responsabili dell'Ispezzione del Lavoro (CARIL) hanno promosso una campagna di ispezioni nel Settore Sanitario (compreso il settore previdenziale), nei Servizi (soprattutto il Settore HORECA) ed i Trasporti, identificandoli come settori potenzialmente a rischio. D'altra parte, l'Accordo Europeo del 2004 afferma che lo stress lavoro-correlato può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro. Questo vuol dire alta attenzione al rischio da stress lavoro-correlato indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza dell'Azienda

Qui sono accessibili per un approfondimento documenti inerenti la prevenzione e gestione del rischio stress lavoro-correlato provenienti da numerose fonti, che potrebbero essere utilmente consultate dalle aziende per orientare al meglio le misure di prevenzione e gestione del rischio specifica

A) BANCHE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore bancario [Fact sheet – BANCHE.pdf] fonte: <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/69aff061-efc5-42ca-b986-cbcdbdd8f79e/2-Fact-sheet+BANCA-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=69aff061-efc5-42ca-b986-cbcdbdd8f79e>

Rischi psicosociali, partecipazione attiva e prevenzione – Ricerca Nazionale nel Settore del Credito (ISPESL 2009) [Ricerca Nazionale Settore Credito – ISPESL 2009.pdf] fonte: https://appsricercascientifica.inail.it/documenti_catalogo/RischiPsicosocialiSettoreCredito.pdf

Brizio, L. (2009) Rapine e stress lavoro-correlato: rischi e criticità nel settore del credito. [Rapine e s-l-c nel settore credito – Brizio L 2009.pdf]

Fonte: http://www.aipros.org/oldsite/BS2009/Finale/File/13_Brizio.pdf

B) SETTORE COMMERCIO – GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore commercio / grande distribuzione organizzata [Fact Sheet – Settore Commercio / GDO.pdf] fonte:

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/6bae8ab8-8d40-44c8-a594-75714d3d58d7/3-Fact-sheet+GDO-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6bae8ab8-8d40-44c8-a594-75714d3d58d7>

E-Facts EU-OSHA. Hazard and Risks in the Retail Trade: advice for young workers [EU-OSHA E-fact 5.pdf]

Fonte: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact05/view> (versione unica in lingua inglese)

I rischi delle aziende della distribuzione organizzata (Rischio stress lavoro-correlato pag 66-67))

[EBINTER – Rischi Aziende delle distribuzione organizzata.pdf] <https://www.ebinter.it/ebinter-site/wp-content/uploads/2016/12/I-rischi-nelle-aziende-della-distribuzione-organizzata.pdf>

Gasparre A., Flessibilità e qualità del lavoro nella grande distribuzione organizzata. Analisi di alcuni casi aziendali. Impresa Progetto – Electronic Journal of Management, 2011 fonte:

http://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files/articles/saggio_gasparre.pdf [Flessibilità e qualità nella GDO – EJM 2011]

C) SANITÀ

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore sanità

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/2d4dc391-b131-4660-85d8-b4c33a80e14b/8-Fact-sheet-SANITA-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2d4dc391-b131-4660-85d8-b4c33a80e14b> [Fact Sheet – SANITA'.pdf]

EU-OSHA - SETTORE SANITÀ fonte: <https://osha.europa.eu/it/tools-andpublications/publications/e-facts/efact46/view> [EU-OSHA – Efact46.pdf]

OSHWIKI - SETTORE SANITÀ http://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector

E-Facts EU-OSHA - Risk Assessment for Care Workers

fonte http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/35_risk_assessment_for_care_workers.pdf [EU-OSHA – E-facts 35.pdf]

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato – Indicazione per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere

fonte <https://www.ospedalesicuro.eu/attachments/article/392/Stress-Lazio-Aziende-sanitarie-e-ospedaliere.pdf> [Regione Lazio-2014.pdf]

Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle aziende sanitarie (Laboratorio FIASO)

Fonte <http://www.aslcn2.it/media/2014/01/Volume-Fiaso-Sviluppo-e-tutela-del-benessere...-2012.pdf> [FIASO – Aziende Sanitarie.pdf]

D) SCUOLE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore istruzione

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/78e14e95-858b-46b7-9412-7279606bc6e1/6-Fact-sheet-ISTRUZIONE-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=78e14e95-858b-46b7-9412-7279606bc6e1> [Fact sheet – ISTRUZIONE]

Valutazione rischio stress lavoro-correlato nelle scuole – Regione Veneto

<https://spisal.aulss9.veneto.it/iweb/336/manuale.html>

MIUR VENETO I rischi da stress lavoro-correlato nella Scuola – Metodo operativo completo di valutazione e gestione (versione 2-2012)

fonte <https://www.utsbasilicata.it/attachments/article/1227/MIUR-Veneto-Rischio-SLC-Scuole.pdf> [MIUR VENETO-SCUOLA.pdf]

INAIL - Settore Ricerca, Dipartimento di Medicina del Lavoro (2012) - Burnout ed insegnamento –
https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato_burnout_e_insegnamento.pdf [INAIL 2012 – Burnout ed insegnamento.pdf]

E) POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore polizia municipale e vigilanza privata fonte <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/ff4acc8-1f56-4ade-b5b3-6e5fd3dc402f/7-Fact-sheet-POLIZIA+MUNICIPALE-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ff4acc8-1f56-4ade-b5b3-6e5fd3dc402f> [Fact-sheet–POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA.pdf]

Pietrantoni L., Prati G., Morelli A. Stress e salute nelle Forze dell’Ordine. Nuove tendenze della psicologia. 2003; 3; 20-41. fonte http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf [STRESS E SALUTE FORZE DELL’ORDINE – Pietrantoni et al. 2003.pdf]

F) SETTORE TELECOMUNICAZIONI

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali settore telecomunicazioni [Fact-sheet – TELECOMUNICAZIONI.pdf]

fonte <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/58167341-1dc4-40b3-91b7-c11f63ce7b58/9-Fact-sheet-TELECOMUNICAZIONI-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=58167341-1dc4-40b3-91b7-c11f63ce7b58>

Linee Guida per il lavoro nei call-center (ASL Milano Città) (pag.17-23)

Fonte https://www.frareg.com/cms/wp-content/uploads/lg_call_center.pdf [Linee Guida CALL CENTER.pdf]

G) SETTORE HORECA (Hotel – Ristoranti – Catering)

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore HORECA (Hotel – Ristoranti – Catering)

fonte [http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/c71ee02d-7d98-424b-9be2-c7c6491ecaa0/4-Fact-sheet+HORECA-\[Fact-sheet HORECA.pdf\]_logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c71ee02d-7d98-424b-9be2-c7c6491ecaa0](http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/c71ee02d-7d98-424b-9be2-c7c6491ecaa0/4-Fact-sheet+HORECA-[Fact-sheet HORECA.pdf]_logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c71ee02d-7d98-424b-9be2-c7c6491ecaa0)

Linee Guida EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale Terziario) Disciplina stress lavoro-correlato – Aziende Alberghiere

Fonte <https://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-08-disciplina-stress-lavoro-correlato-aziende-alberghiere.pdf> [EBINTER-AZIENDE ALBERGHIERE.pdf]

H) POLIZIA MUNICIPALE E VIGILANZA PRIVATA

Eurofound (2005) Hotels and catering - policies, issues and the future.

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/articles/other-working-conditions/hotels-and-catering-policies-issues-and-the-future>

EU-OSHA (2008) Protecting workers in hotels, restaurant and catering

Fonte https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE7007132ENC_horeca [EU-OSHA 2008 HORECA.pdf]

EU-OSHA Managing psychosocial risks in HORECA, E-FACTS 25.

Fonte <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact25> [EU-OSHA E-facts 25.pdf]

I) SETTORE TRASPORTI TERRESTRI

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore Trasporti Terrestri

<http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/406171fa-b348-4d49-8aea-848519936db0/10-Fact-sheet-TRASPORTI-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=406171fa-b348-4d49-8aea-848519936db0> [Fact-sheet TRASPORTI TERRESTRI.pdf]

EU-OSHA (2011) Gestione dei rischi per gli autisti addetti al trasporto stradale: casi di buone pratiche.E-FACTS 98

Fonte <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/98/view> [EU-OSHA E-facts 98.pdf]

EU-OSHA (2011) OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – An overview

https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/transport-sector_TERO10001ENC . [EU-OSHA 2011-TRASPORTI.pdf]

OSHWIKI - LAVORATORI DEL TRASPORTO FERROVIARIO

http://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues_for_rail_workers

J) SETTORE AZIENDE MANIFATTURIERE

Fact-sheet stress lavoro-correlato e rischi psicosociali Settore Aziende Manifatturiere

fonte <http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/79a329b9-fbfc-43ad-a878-0977fef84322/5-Fact-sheet+MANIFATTURIERO-logocompletoDEF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=79a329b9-fbfc-43ad-a878-0977fef84322> [Fact-sheet AZIENDE MANIFATTURIERE.pdf]

K) SETTORE PUBBLICI ESERCIZI

Linee Guida EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale Terziario) Disciplina stress lavoro-correlato – Pubblici Esercizi

Fonte <https://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-15-disciplina-stress-lavoro-correlato-pubblici-esercizi.pdf> [EBINTER-PUBBLICI ESERCIZI.pdf]

L) SETTORE VIAGGIO E TURISMO

Linee Guida EBINTER (Ente Bilaterale Nazionale Terziario) Disciplina stress lavoro-correlato – Imprese di Viaggio e Turismo

Fonte <https://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-13-disciplina-stress-lavoro-correlato-impese-di-viaggi-e-turismo.pdf> [EBINTER-TURISMO.pdf]

M) ALTRA DOCUMENTAZIONE DI INTERESSE TRASVERSALE AI SETTORI PRODUTTIVI

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere

https://www.ebinter.it/ebinter-site/wp-content/uploads/2016/12/salute_sicurezza_luoghi_lavoro.pdf
[EBINTER-GENERE.pdf]

OSHWIKI - LAVORO SU TURNI http://oshwiki.eu/wiki/Working_time

OSHWIKI - LAVORATORI ATIPICI http://oshwiki.eu/wiki/Temporary_Workers

F³ LINK DI APPROFONDIMENTO A SITI NAZIONALI ED INTERNAZIONALI

INAIL (sito web) <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

INAIL (Documenti su Stress Lavoro-correlato):

https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=STRESS+LAVORO-CORRELATO

INAIL (Manuale per la valutazione e gestione dello s-l-c

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/stress-lavoro-nuova-piattaforma.html>
[MANUALE INAIL VDR SLC 2017.pdf]

EU-OSHA (Agenzia per la Salute e la Sicurezza Occupazionale Europea)

<https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Insieme per la prevenzione e gestione dello stress lavoro-correlato – Guida alla Campagna (2013)

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-manifesti-locandine-insieme-per-la-prevenzione.pdf> [EU-OSHA
CAMPAGNA STRESS.pdf]

Premio per le Buone Prassi 2014-2015 della Campagna Ambienti di Lavoro sani e sicuri – Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/healthy-workplaces-good-practice-awards-2014-2015/view>

Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death ? – European Commission (1999)

<https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/11/Guidance2520on2520work-realted2520stress.pdf> [GUIDA
EUROPEA.pdf]

Indagine Europea sui Rischi nuovi ed emergenti ESENER-1 (2009), ESENER-2 (2014)

<https://osha.europa.eu/it/surveys-and-statistics-osh/esener>

FILM DI NAPO *Psychosocial risks and stress*

https://www.napofilm.net/it/search?search_block_form=STRESS

OSH WIKI Networking knowledge – Psychosocial Risk Factor

https://oshwiki.eu/wiki/Category:Psychosocial_risk_factors

CDC-NIOSH Publication and Products – STRESS at Work

Fonte <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf> [NIOSH-STRESS AT WORK.pdf]

SUVA – Fattori Psicologici e Comportamento Umano

<https://www.suva.ch/it-ch/prevenzione/temi-sostanziali/fattori-psicologici-comportamento-umano>

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitmedizin) - *Toolbox Version 1.2 - Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.*

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1965.html>

Institut national de recherche et de sécurité (INRS) *Prévention des risques psychosociaux:*

<https://www.ameli.fr/employeur/prevention/risques/risques-psychosociaux>

Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) GdL Stress I-c

<https://ciip->

[consulta.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=298&Itemid=446&limitstart=0](https://ciip-consulta.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=298&Itemid=446&limitstart=0)

Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIMLII): Documento per un consenso sulla valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro <http://www.unipd->

[org.it/rls/Lineeguida/Stress/LineeguidaSIMLIIrischioStress.pdf](http://www.unipd-org.it/rls/Lineeguida/Stress/LineeguidaSIMLIIrischioStress.pdf) [DOCUMENTO CONSENSO 2005- SIMLII.pdf]