

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: inquadramento generale e normativo, indicazioni operative

Alberto Franchi

Dipartimento di Sanità Pubblica
Area Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro

**Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union**

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers, or these calls may be billed.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

ISBN 978-92-9191-224-7

© European Communities, 2009

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Luxembourg

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

ISSN 1830-9246



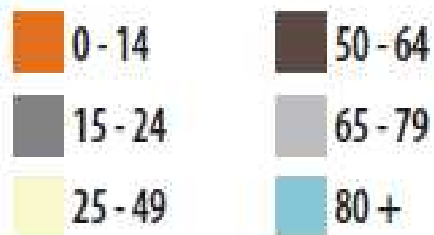
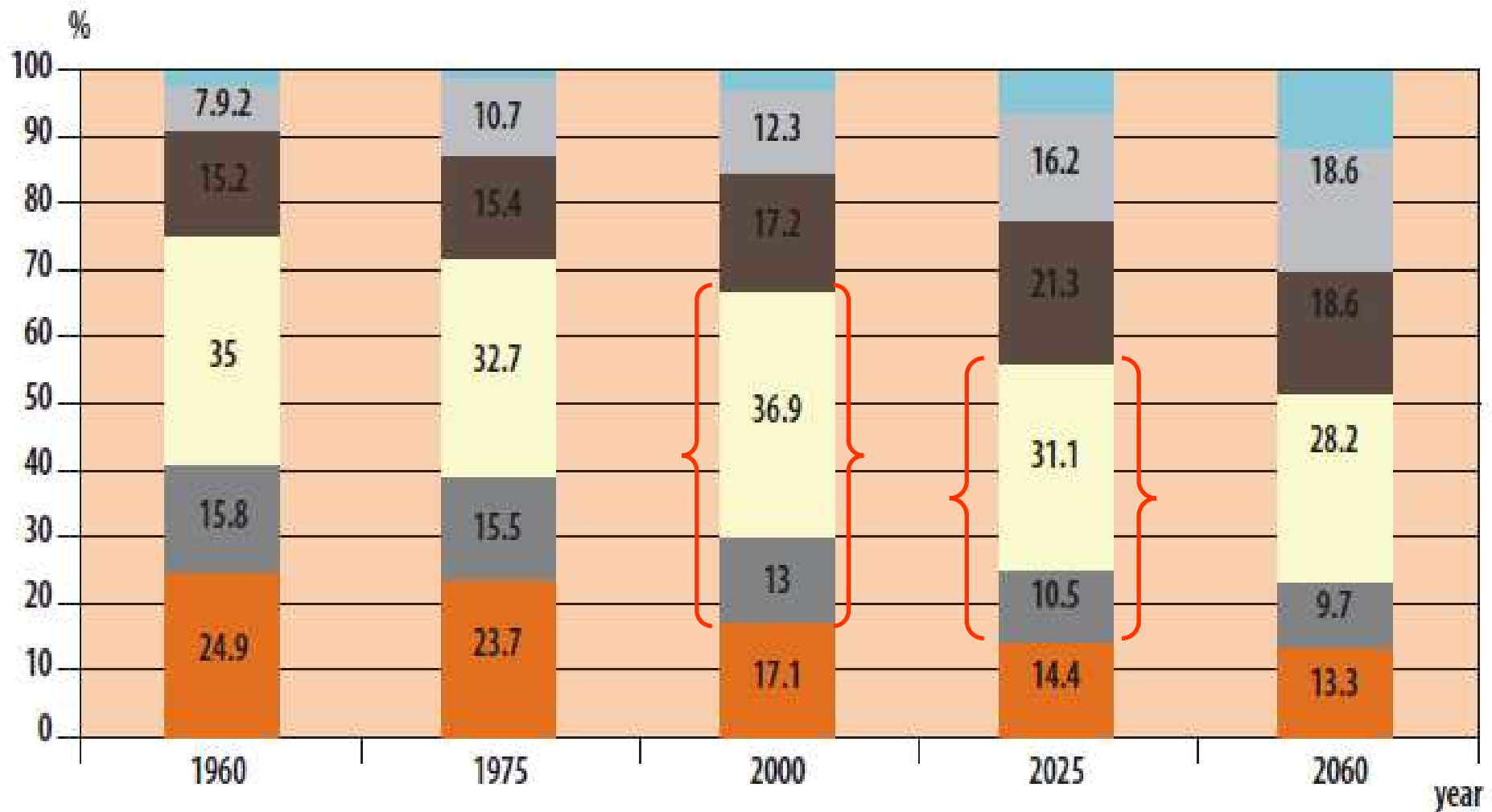
**OSH in figures:
stress at work — facts and figures**



Le conclusioni fino ad ora raggiunte dall'Agencia "European Agency for Safety and Health at Work" descrivono cinque aree di variabili che rendono emergenti ed in aumento i rischi psicosociali:

- 1- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- 2- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- 3- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del *management*;
- 4- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- 5- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

Figure 41. Age distribution in Europe from 1960 to 2060 [64]



- riduzione della forza-lavoro “giovane”
- aumento della forza-lavoro “vecchia”

Rischi psicosociali

(Cox e Griffiths. "The assessment of psychosocial hazard at work".
Handbook of Work and Health Psychology, 1995)

“quegli aspetti di **progettazione** e di **organizzazione e gestione** del lavoro, nonché i rispettivi **contesti ambientali e sociali**, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”.

Valutazione dei rischi psicosociali

| | RISCHI TRADIZIONALI | RISCHI PSICOSOCIALI |
|--|--|--|
| Definizione operativa | Generalmente quantitativa ed oggettiva | Spesso solo qualitativa e tendenzialmente soggettiva |
| Soggetti “bersaglio” | Gruppi di lavoratori (settore-specifici, mansione/lavorazione-specifici) | Tutti i lavoratori (rischi “trasversali” potenzialmente presenti in qualsiasi settore ed organizzazione del lavoro) |
| Ambiente/ fattori extralavorativi | Scarsamente/poco influente | Molto influente |
| Interventi preventivi | Possibile: prevenzione primaria, secondaria e terziaria | Molto spesso solo prevenzione secondaria e terziaria |
| Dose soglia | Identificabile/identificata (per diversi FdR) per la maggior parte dei lavoratori (valore limite) | Impossibile da definire (valori di riferimento nella popolazione generale ? valori limite in lavoratori esposti ?) |
| Effetti sul lavoratore | Effetti quasi sempre “avversi” | Effetti favorevoli (alcune volte) (esposizioni brevi a basse dosi) |
| Presentazione clinica | Prevalentemente sintomi somatici | Prevalentemente sintomi psicosomatici / psichici |

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999)

Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker. Job stress can lead to poor health and even injury.

Nearly everyone agrees that job stress results from the interaction of the worker and the conditions of work. Views differ, however, on the importance of worker characteristics versus working conditions as the primary cause of job stress. These differing viewpoints are important because they suggest different ways to prevent stress at work.

Although the importance of individual differences cannot be ignored, scientific evidence suggests that certain working conditions are stressful to most people. The excessive workload demands and conflicting expectations ... are good examples. Such evidence argues for a greater emphasis on working conditions as the key source of job stress, and for job redesign as a primary prevention strategy.

(National Institute for Occupational Safety and Health, Publ. n. 99-101)

By applying this notion to a working situation, the European Agency for Safety and Health at Work has adopted this definition: **“work-related stress is experienced when the demands of the work environment exceed the workers’ ability to cope with (or control) them”** [3].

The risk of work-related stress is generated by such job characteristics as, among others, excessive quantitative demands, low control, low social support, role ambiguity and role conflict, low development possibilities, job insecurity, and the presence of psychological harassment (also sometimes known as bullying or mobbing) and violence in the workplace.

PRINCIPI ERGONOMICI RELATIVI AL CARICO DI LAVORO MENTALE

NORME TECNICHE UNI EN ISO 10075

- **UNI EN ISO 10075 – parte 1 (2003)**
“Termini generali e definizioni” (stress, strain, effetti sulla salute)
- **UNI EN ISO 10075 – parte 2 (2002)**
“Principi di progettazione”
(indicazioni per evitare gli effetti nocivi del carico psicofisico attraverso una corretta progettazione dei fattori tecnici e organizzativi sulla base delle risorse umane disponibili)
- **UNI EN ISO 10075 – parte 3 (2005)**
“Principi e requisiti riguardanti i metodi per la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale”
(corretti criteri metodologici delle procedure)

NORMA ITALIANA UNI EN ISO 10075-1 (2003)
Principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale

✓ qualsiasi attività, anche quella a prevalente impegno fisico, può indurre stress mentale.

✓ **Appendice A, punto A.4:**

...nella presente norma internazionale “stress” è considerato, in maniera del tutto neutrale, come termine che **comprende tutti quei fattori valutabili che interferiscono dall'esterno con un individuo influenzandolo mentalmente.**

NORMA ITALIANA UNI EN ISO 10075 – parte 3
“Principi e requisiti riguardanti i metodi per
la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale”

REQUISITI PER UNA CORRETTA PROCEDURA

- **obiettività**: assenza di influenze significative da parte del valutatore
- **affidabilità**: gli indicatori misurano puntualmente ciò che s'intende misurare
- **omogeneità**: la procedura è composta di parti che misurano le stesse caratteristiche
- **consistenza**: le forme parallele di uno strumento di misura portano a risultati identici
- **stabilità**: la stessa procedura di misurazione ripetuta porta agli stessi risultati
- **affidabilità interna**: 2 o più indicatori che misurano le stesse caratteristiche portano agli stessi risultati
- **sensibilità**: lo strumento coglie ogni cambiamento indotto nel parametro da misurare
- **generalizzabilità**: i dati ottenuti in una certa misurazione possono essere estesi ad un ben definito universo di situazioni e/o popolazioni di lavoratori
- **valori critici**: adozione di definiti, validati ed aggiornati standard di riferimento o soglie di accettabilità rispetto ad un certo parametro

NORMA ITALIANA UNI EN ISO 10075 – parte 3
“Principi e requisiti riguardanti i metodi per
la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale”

REQUISITI DI OBIETTIVITA’

4.2.2. Per documentare l’obiettività di un metodo di misurazione, **si deve dimostrare che la persona che esegue la valutazione o la misurazione non influenza punteggi/osservazioni.**

...al meglio usando più di 2 potenziali utenti del metodo di misurazione ... analizzando poi i dati risultanti con metodi adeguati di analisi della varianza (ANOVA)...

4.3.2. I risultati della misurazione devono essere esenti da qualsiasi condizionamento significativo da parte della persona che esegue, analizza e presenta la valutazione.

**Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato:
inquadramento normativo**

Costituzione della Repubblica Italiana

Articolo 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Art. 2087 Codice Civile

Tutela delle condizioni di lavoro

1. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

D.Lgs. 81/08 - (Art. 15)

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Articolo 15 - Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
 - a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
 - b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
 - c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

FATICA MENTALE

D.Lgs. 81/08 - (Art. 28)

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81

SEZIONE II - VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi⁷

1. La valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151^(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.

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

**VR per
partizioni organizzative !**

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS NEI LUOGHI DI LAVORO

SIGLATO L'8 OTTOBRE 2004

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è stato identificato a livello europeo, nazionale ed internazionale come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Avendo individuato la necessità di una specifica azione congiunta su questo tema e anticipando una consultazione della Commissione sullo stress, le parti sociali europee hanno incluso l'argomento nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale.

Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti.

Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società. La diversità all'interno della forza lavoro è un'importante elemento da considerare nell'affrontare i problemi legati allo stress da lavoro.

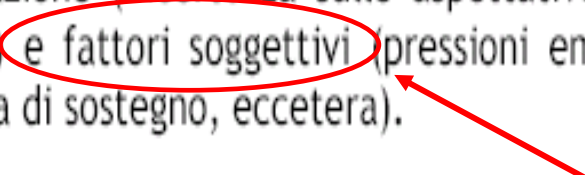
ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS NEI LUOGHI DI LAVORO

SIGLATO L'8 OTTOBRE 2004

4. Identificare i problemi di stress da lavoro

Considerata la complessità del fenomeno, questo accordo non intende dare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress. Tuttavia un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro.

L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera).



D.Lgs. 81/08 - (Art. 28 comma 2)

Il documento di valutazione dei rischi....deve...contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. *La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;*
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

D.Lgs. 81/08 - (Art. 25 comma 1 lettera a)

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

partecipa alla valutazione della presenza/entità dei determinanti (FdR - stressori) di stress/disagio psicosociale per i lavoratori

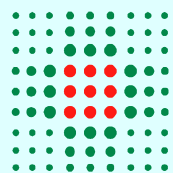


Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello *stress lavoro-correlato* (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni)

- Ha emanato le linee di indirizzo il 18 novembre 2010:
 - Confermato il termine del 31/12/10, ma come "inizio" (senza fine)
 - Valutazione preliminare su dati oggettivi
 - Adozione di misure di contenimento e prevenzione ove necessari
 - Eventuale valutazione soggettiva
 - *Numerose critiche di metodo, di merito e di legittimità*



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

VALUTAZIONE DEL RISCHIO "STRESS LAVORO-CORRELATO" **Prime indicazioni operative per l'attività di controllo e vigilanza**

Gruppo di Lavoro Area PSAL – Dipartimento di Sanità Pubblica
Azienda USL di Bologna

Gianluca Ansaloni
Patrizia Cichella
Alberto Franchi
Marco Orlandini
Vito Totire

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- **Coinvolgimento (nell'intero processo di VR)**
 - di tutti gli stakeholders aziendali e delle figure aziendali che partecipano alla gestione del rischio [dirigenti, preposti (capi-reparto, operatori più anziani ed esperti,...)]
 - costituzione del gruppo di valutazione (eventuali esperti esterni)
 - incontri periodici (verbali)
 - cronoprogramma dichiarato delle fasi della VR

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- **Comunicazione, informazione e formazione specifica**
 - momento di particolare rilevanza
 - preliminare e propedeutico ad una corretta VR
 - indispensabile per favorire un adeguato livello di partecipazione al processo di VR
 - (successivamente) fondamentale per individuare, pianificare ed implementare in modo condiviso possibili azioni correttive e di miglioramento

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- **Comunicazione, informazione e formazione specifica**
 - preliminare ed adeguata **informazione specifica** per tutti i lavoratori (tutte le partizioni organizzative)
 - preliminare ed adeguata **formazione specifica** per tutti gli attori aziendali (*stakeholders*) coinvolti nel processo di VR, e per tutte le figure aziendali coinvolte nella gestione del rischio [(dirigenti, preposti (capi-reparto, operatori anziani/esperti,...)]

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- Partecipazione (attiva)

- tutti i RLS
- rappresentanze dei lavoratori (delle diverse partizioni organizzative o gruppi di operatori)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE



requisiti di oggettività (norma UNI EN ISO 10075-3)

- “I risultati della misurazione devono essere esenti da qualsiasi condizionamento significativo da parte della persona che esegue, analizza e presenta la valutazione”
- “... si deve dimostrare che la persona che esegue la valutazione o la misurazione non influenza punteggi/osservazioni”.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE



requisiti di oggettività, attendibilità, rappresentatività della VR:

- **bilanciata distribuzione** delle rappresentanze della Direzione aziendale e dei Lavoratori (rappresentativi delle diverse partizioni organizzative)
- **ruolo “tecnico” e di “facilitatore”** per il Medico Competente, ed altri eventuali consulenti esterni (es., Psicologo del Lavoro, Esperti di ergonomia organizzativa...)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO "STRESS LAVORO-CORRELATO"
Prime indicazioni operative per l'attività di controllo e vigilanza

**Principali contenuti del
documento di valutazione del rischio
stress lavoro-correlato**

INFORMAZIONI GENERALI DELL'AZIENDA

DITTA
SEDE LEGALE
UNITA' PRODUTTIVA
SETTORE PRODUTTIVO
ATTIVITA
DATORE DI LAVORO
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
CONSULENTI ESTERNI
MEDICO COMPETENTE
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
(eletto / nominato)
ORGANIGRAMMA AZIENDALE
REPARTI/AREE/FUNZIONI PRODUTTIVE
MANSIONI/FUNZIONI
CARATTERIZZAZIONE DELLA POPOLAZIONE LAVORATIVA
(tabella)
NUMERO TOT. ADDETTI

Informazioni socio-anagrafiche dei lavoratori suddivisi per partizioni organizzative

| Reparto/mansione | N. addetti | N. addetti con contratto di lavoro NON a tempo indeterminato | N. addetti in cassa integrazione | M | F | < 50 aa. | > 50 aa. | Immigrati (*) |
|------------------|------------|--|----------------------------------|---|---|----------|----------|---------------|
| A | | | | | | | | |
| B | | | | | | | | |
| C | | | | | | | | |
| D | | | | | | | | |
| E | | | | | | | | |
| F | | | | | | | | |
| G | | | | | | | | |
| H | | | | | | | | |

(*) indicare gruppi etnici / paesi di provenienza

INFORMAZIONI GENERALI SUL PROCESSO E SUL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO "STRESS LAVORO-CORRELATO"

Azioni comunicative ed informative

SI

NO

- quali azioni di **coinvolgimento delle figure del sistema prevenzionistico aziendale/dirigenti e preposti** sono state adottate (es. incontri, riunioni, ecc.)
- quali azioni di **sensibilizzazione di tutti i lavoratori** sono state adottate (es. incontri, riunioni, comunicazione scritta individuale, comunicazione scritta collettiva affissa in bacheca, opuscoli divulgativi, ecc.)

INFORMAZIONI GENERALI SUL PROCESSO E SUL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO "STRESS LAVORO-CORRELATO"

Azioni formative specifiche

| | |
|----|--------------------------|
| SI | <input type="checkbox"/> |
| NO | <input type="checkbox"/> |

- corsi per dirigenti-preposti (art. 37 comma 7 D.Lgs. 81/08)
- corsi per i lavoratori sul rischio specifico (art.37 D.Lgs. 81/08)
- corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 37 comma 10 del D.Lgs 81/08)
- verifica dell'acquisizione di formazione specifica da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (es., partecipazione a specifiche iniziative di formazione, quali corsi, convegni, seminari, ecc.).
- programma di aggiornamento periodico della formazione

INDICATORI "OGGETTIVI"

(gli indicatori aziendali devono essere riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

CHECKLIST 3A
SEGNALATORI DI ALLARME

CHECKLIST 3B
INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

CHECKLIST 3C
INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

CHECKLIST 3A - SEGNALATORI DI ALLARME

| N. | INDICATORE | SI | NO | documentato | NOTE |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|
| 1 | INDICI INFORTUNISTICI (indici di incidenza, gravità, frequenza; sistemi di registrazione di incidenti e mancati infortuni) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2 | ASSENZE PER MALATTIA (non considerare maternità, allattamento) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3 | ASSENZE DAL LAVORO (es, aspettative, permessi, legge 104, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4 | % FERIE NON GODUTE (N. giorni ferie non godute / N. giorni ferie maturate x %) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5 | NUMERO TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6 | % ROTAZIONE DEL PERSONALE (USCITI – ENTRATI - RICOLLOCATI) (N. usciti / N. addetti x %) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 7 | NUMERO RICHIAMI SCRITTI / PROCEDIMENTI / SANZIONI DISCIPLINARI | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

CHECKLIST 3A - SEGNALATORI DI ALLARME

| N. | INDICATORE | SI | NO | documentato | NOTE |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|
| 8 | NUMERO DI VISITE SU RICHIESTA DEL LAVORATORE AL MEDICO COMPETENTE (D.Lgs. 81/2008, art. 41 comma 2 lett. c) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 9 | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE / GIUDIZI DI IDONEITA' / RELAZIONI SANITARIE DEL MEDICO COMPETENTE (riferiti a casi di sospetto disagio psicosociale o stress lavoro-correlato) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10 | ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 11 | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DA INAIL, ASL, AVVOCATI, OO.SS. E PATRONALI, ecc. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12 | SEGNALAZIONI INTRA-AZIENDALI ESPLICITE DAL LAVORATORE (pervenute all'AREA PERSONALE, RLS, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13 | ESISTENZA DI SPECIFICI PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO PER LA RIDUZIONE / GESTIONE DELLO STRESS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

CHECKLIST 3A - SEGNALATORI DI ALLARME

Contributo del **MEDICO COMPETENTE**

**SEGNALAZIONI FORMALIZZATE
GIUDIZI DI IDONEITA'
RISULTATI ANONIMI COLLETTIVI SORVEGLIANZA SANITARIA
(RELAZIONE)**

riporta il numero di lavoratori che durante le visite mediche hanno riferito

- ▶ condizioni / percezioni di malessere o disagio lavoro-correlato
- ▶ aumento individuale di errori / quasi-incidenti / incidenti / infortuni
- ▶ uno o più tra i “segnalatori di allarme” (checklist “eventi sentinella”)
- ▶ sintomi / disturbi / patologie correlabili a stress e FdR psicosociali (disfunzioni o costrittività organizzative)
- ▶ accertamenti clinici specialistici (riferiti e/o documentati)