



GUIDA PER LA VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLE VALUTAZIONI DEI RISCHI E DELLE MISURE DI GESTIONE DEI RISCHI NELL'AMBITO DELLA PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

*Pubblicazione non vincolante per gli
ispettori del lavoro dell'UE*

*Comitato degli alti responsabili
dell'ispettorato del lavoro
Gruppo di lavoro: rischi nuovi ed
emergenti (EMEX)*

Adottata l'8 ottobre 2018

Indice

1. Introduzione	3
2. Obblighi giuridici	4
3. Prospettiva generale sui rischi psicosociali.....	5
3.1 Definizioni	5
3.2 Condizioni di lavoro e rischi psicosociali.....	5
3.3 Esempi di rischi psicosociali	6
3.4 Conseguenze dei rischi psicosociali	8
4. Qualità della valutazione dei rischi psicosociali svolta dal datore di lavoro	10
4.1 Processo di valutazione dei rischi psicosociali	10
4.1.1 Individuare i rischi psicosociali e i lavoratori che possono esservi esposti ...	11
4.1.2 Valutare e definire la priorità dei rischi	11
4.1.3 Decidere le misure di prevenzione e protezione e intervenire.....	11
4.1.4 Monitoraggio e revisione.....	12
4.2 Metodi di valutazione dei rischi per prevenire i rischi psicosociali	12
5. Esempi di misure di prevenzione dei rischi psicosociali.....	14
5.1 Carico e ritmo di lavoro.....	14
5.2 Violenza da parte di terzi sul luogo di lavoro	14
5.3 Molestie e mobbing	14
5.4 Altri rischi psicosociali	14
6. Come effettuare un'ispezione usando un approccio di prevenzione dei rischi psicosociali	16
6.1 Pianificare l'ispezione	16
6.2 Durante l'ispezione	16
6.3 Dopo l'ispezione	18
Riferimenti.....	20
Pubblicazioni e link utili	21
Appendice 1 — Elenco delle domande per valutare la qualità della valutazione del rischio e delle misure relative ai rischi psicosociali.	23
Appendice 2– Elenco delle organizzazioni appartenenti al gruppo di lavoro SLIC EMEX	26

N.B. Tutti i suggerimenti indirizzati agli ispettori del lavoro riportati nel presente documento sono solo raccomandazioni. Si applica la normativa nazionale dei rispettivi Stati membri.

1. Introduzione

A maggio 2017 il comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC) ha deciso di istituire un gruppo di lavoro per tener conto dei rischi nuovi ed emergenti, denominato gruppo di lavoro sui rischi emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro (EMEX). Scopo del gruppo di lavoro è occuparsi dei disturbi muscolo-scheletrici (DMS), dei rischi psicosociali e delle sfide demografiche cui sono confrontati tutti gli Stati membri dell'UE. Il punto di partenza originale del gruppo di lavoro EMEX è stata la comunicazione della Commissione europea del gennaio 2017 che individuava i rischi nuovi ed emergenti tra i problemi crescenti per i datori di lavoro europei e, di conseguenza, per gli ispettorati nazionali del lavoro (INL).

L'obiettivo principale assegnato al gruppo di lavoro EMEX è rafforzare l'applicazione dei regolamenti che disciplinano gli aspetti ergonomici e le condizioni di lavoro psicosociali che favoriscono un ambiente di lavoro sostenibile per donne e uomini, lavoratori giovani e anziani.

Il gruppo di lavoro EMEX è stato formato a settembre 2017 da rappresentanti di Cipro, Danimarca, Finlandia, Grecia, Polonia, Romania e Svezia (presidenza).

Questa guida ha lo scopo di aiutare gli INL a sviluppare le procedure di ispezione e di aumentare la sicurezza degli ispettori del lavoro nell'esaminare la qualità delle valutazioni dei rischi e delle misure di gestione degli stessi per quanto riguarda i rischi psicosociali.

2. Obblighi giuridici

La direttiva 89/391/CEE obbliga i datori di lavoro ad attuare misure preventive volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro, compresi i rischi psicosociali.

Alcuni dei principi generali di prevenzione elencati nella direttiva quadro sono particolarmente rilevanti per i rischi psicosociali sul luogo di lavoro:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.

Altre direttive specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) contenenti disposizioni relative ai fattori psicosociali dell'ambiente di lavoro sono le seguenti:

- direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- direttiva 90/270/CEE del Consiglio relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali; e la
- direttiva 2010/32/UE del Consiglio che attua l'accordo quadro, concluso da HOSPEEM e FSESP, in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario.

La direttiva quadro è stata recepita nella legislazione nazionale di tutti gli Stati membri dell'UE, ma si tratta di una direttiva minima: ciò significa che la legislazione nazionale può prevedere clausole più stringenti. Gli approcci degli Stati membri alla prevenzione dei rischi psicosociali variano notevolmente: in alcuni casi non si citano esplicitamente i rischi psicosociali nella legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mentre in altri si sottolinea la necessità di considerarli parte integrante della salute e della sicurezza sul lavoro. Alcuni Stati membri impongono una valutazione dei rischi psicosociali, ma pochi raccomandano il coinvolgimento di esperti; altri, infine, hanno definito orientamenti sulla prevenzione dei rischi psicosocialiⁱ.

Non solo la normativa, ma anche il dialogo sociale stimola il miglioramento delle condizioni di lavoro. Le parti sociali europee hanno riconosciuto l'importanza dei rischi psicosociali firmando l'accordo quadro relativo allo stress sul luogo di lavoro (2004), l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (2007) e le linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro causate da terzi (2010). Tali accordi rappresentano un impegno a sviluppare e applicare i relativi contenuti al contesto nazionaleⁱⁱ.

3. Prospettiva generale sui rischi psicosociali

3.1 Definizioni

I rischi psicosociali sono definiti dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) in termini di interazione tra le mansioni, l'organizzazione e la gestione del lavoro e altre condizioni ambientali e aziendali, da un lato, e le competenze e le esigenze dei lavoratori, dall'altro. Queste interazioni possono rivelarsi pericolose per la salute dei lavoratori, a seconda delle loro percezioni ed esperienze. Secondo una definizione più semplice, i rischi psicosociali sono aspetti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro che, unitamente al contesto sociale e ambientale, possono provocare danni psicologici, sociali o fisici. I rischi psicosociali nei luoghi di lavoro riguardano la probabilità che determinati aspetti della progettazione, dell'organizzazione e della gestione del lavoro, unitamente al contesto sociale e ambientale, possano avere conseguenze negative a livello fisico, psicologico e socialeⁱⁱⁱ.

Le molestie sono tentativi ripetuti e continui da parte di una persona di infastidire, esaurire, ostacolare od ottenere una reazione da un'altra^{iv}.

Il mobbing è una situazione in cui una o più persone, nell'arco di un periodo di tempo, si sentono costantemente vittime di atti ostili da parte di una o più persone, situazione nella quale chi è bersaglio del mobbing non riesce a difendersi da tali azioni^{iv}.

Per violenza causata da terzi si intende le minacce e la violenza fisica e psicologica (ad esempio la violenza verbale) da parte di terzi, come clienti o pazienti, destinatari di beni o servizi^v.

Lo stress è la risposta che le persone possono sperimentare quando sono esposte a richieste di lavoro e pressioni che non corrispondono alle loro conoscenze e competenze e che ne mettono in discussione la capacità di farvi fronte^v.

3.2 Condizioni di lavoro e rischi psicosociali

La vita lavorativa sta cambiando rapidamente: la maggiore flessibilità del mercato del lavoro si traduce in un maggior numero di posti di lavoro a tempo parziale, temporanei e precari. Le tecnologie dell'informazione hanno modificato le modalità di svolgimento e organizzazione del lavoro, aumentando la possibilità di lavorare ininterrottamente e facendo emergere una società attiva 24 ore su 24. L'evoluzione della vita lavorativa comporta richieste di lavoro più esigenti e, di conseguenza, flessibilità e conoscenza ai lavoratori. La distinzione tra lavoro e tempo libero non è più immediata. Le tecnologie avanzate inducono un aumento della produttività, ma possono anche provocare stress e mettere a rischio la salute dei lavoratori.

I rischi psicosociali legati al lavoro sono tra i principali rischi emergenti per la salute e la sicurezza e sono legati a problemi come le molestie e il mobbing, la violenza sul luogo di lavoro e lo stress lavoro-correlato. Lo stress da lavoro è all'origine di scarsa redditività, maggiore assenteismo e aumento dei tassi di incidenti e può contribuire ad aumentare i tassi di prepensionamento; lo stress eccessivo può minacciare la salute dei lavoratori.

Circa la metà dei lavoratori europei ritiene che lo stress sia comune nei luoghi di lavoro e infatti è responsabile di circa la metà di tutti i giorni di lavoro persi. In Europa, il 25% dei lavoratori sostiene di soffrire di stress legato all'attività lavorativa per tutto o per la maggior parte dell'orario di lavoro e una percentuale simile riferisce che l'attività lavorativa ha un impatto negativo sulla propria saluteⁱⁱ. I costi per le

imprese e la società sono considerevoli e vengono valutati in miliardi di euro a livello europeo. Lo stress lavoro-correlato è responsabile di circa la metà dei giorni di lavoro persi poiché provoca assenze piuttosto lunghe; riduce il rendimento professionale e può moltiplicare gli infortuni; l'avvicendamento del personale è legato per circa un quinto a situazioni di stress sul lavoroⁱ.

D'altra parte, il lavoro può avere conseguenze positive per la salute e il benessere individuali in presenza di condizioni che promuovono un'elevata qualità del lavoro, come il sostegno sociale, mansioni significative, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e la capacità di influenzare l'organizzazione del proprio lavoro. Il lavoro può garantire alle persone uno scopo, risorse economiche e una fonte di identità, crescita personale, integrazione sociale e sviluppo professionale, tutti fattori che migliorano il benessere mentaleⁱⁱ.

I rischi psicosociali derivano da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre. Se li si considera come problemi aziendali anziché individuali, i rischi psicosociali possono essere gestiti al pari degli altri rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

3.3 Esempi di rischi psicosociali

Diversi tipi di rischi psicosociali possono avere ripercussioni negative sulla salute e sul benessere dei lavoratori. I rischi psicosociali più tipici sono i carichi e i ritmi di lavoro eccessivi e i comportamenti sociali ostili, come la violenza o le molestie.

Mansioni	Mancanza di varietà o cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o privo di significato, scarso utilizzo delle competenze, elevata incertezza, costante esposizione a clienti, pazienti, alunni, ecc. difficili
Carico e ritmo di lavoro	Sovraccarico di lavoro o lavoro insufficiente, ritmo della macchina, livelli elevati di pressione del tempo e costante pressione in termini di scadenze
Orario di lavoro	Lavoro a turni, lavoro notturno, orari di lavoro poco flessibili, imprevedibili, lunghi o che ostacolano la socialità
Controllo	Scarsa partecipazione ai processi decisionali, mancanza di controllo su carico di lavoro, ritmo, lavoro a turni, ecc.
Ambiente e attrezzature	Disponibilità, idoneità e manutenzione inadeguate delle attrezzature; condizioni ambientali scadenti, come mancanza di spazio, scarsa illuminazione e rumore eccessivo
Cultura e funzioni organizzative	Scarsa comunicazione, scarso sostegno alla risoluzione dei problemi, allo sviluppo personale e alla gestione; mancanza di definizione o di accordo sugli obiettivi aziendali
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento sociale o fisico, relazioni insoddisfacenti con i superiori, conflitti interpersonali, mancanza di sostegno sociale, molestie, mobbing, leadership inadeguata e violenza da parte di terzi
Ruolo	Ambiguità relativa al proprio ruolo, conflitti di ruolo e

nell'organizzazione	responsabilità nei confronti delle persone
Sviluppo professionale	Stagnazione e incertezza della carriera, promozione insufficiente o eccessiva, bassa retribuzione, precarietà del posto di lavoro e scarso valore sociale attribuito al lavoro
Interfaccia casa-lavoro	Esigenze contrastanti tra vita lavorativa e vita privata, scarso sostegno a livello familiare e problemi derivanti dal fatto che entrambi i partner hanno un lavoro (carriere duplici)

I rischi psicosociali variano a seconda dei settori, luoghi di lavoro, gruppi di lavoratori e professioni. In qualsiasi luogo di lavoro possono esserci rischi psicosociali nocivi.

Tabella 2: Esempi di rischi psicosociali tipici in diversi settori (basati sulle Guide sull'ambiente di lavoro dell'Autorità danese per l'ambiente di lavoro ^{viii})	
Settore	Rischio psicosociale
Commercio	Sovraccarico di lavoro e pressione del tempo Lavoro monotono Mancanza di influenza sul proprio lavoro Contatti con la clientela (mancanza di sostegno sociale) Conflitti, mobbing e molestie sessuali Furti, violenza, minacce e infortuni traumatici Orari di lavoro irregolari; lavoro serale e nel fine settimana Imprevedibilità del lavoro Stagnazione della carriera
Uffici	Sovraccarico di lavoro e pressione del tempo Lavoro privo di significato e mancanza di varietà Mancanza di influenza sul proprio lavoro Mancanza di sostegno Interazione uomo-computer scadente Conflitti, mobbing e molestie sessuali nei contatti con i clienti Violenza e minacce Precarietà del posto di lavoro Stagnazione della carriera
Ospedali	Sovraccarico di lavoro, pressione del tempo e richieste contrastanti Mancanza di influenza sul proprio lavoro Mancanza di sostegno Conflitti, mobbing e molestie sessuali Pressione emotiva elevata Violenza e infortuni traumatici Orari di lavoro irregolari e lavoro notturno
Edilizia	Sovraccarico di lavoro e pressione del tempo Mancanza di influenza sul proprio lavoro Mancanza di sostegno sociale Mobbing e molestie sessuali Mancanza di informazioni sui principali cambiamenti relativi al lavoro Infortuni traumatici
Istruzione	Sovraccarico di lavoro e richieste contrastanti o non chiare

	Mancanza di influenza sul proprio lavoro Mancanza di sostegno sociale Conflitti o mobbing tra insegnanti Conflitti con gli alunni Violenza e infortuni traumatici
--	---

3.4 Conseguenze dei rischi psicosociali

I rischi psicosociali gestiti in modo inadeguato possono avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative, come stress, burnout o depressione connessi al lavoro^{ix}.

Le reazioni alle stesse circostanze possono variare a seconda delle persone, alcune delle quali sono in grado di far fronte meglio di altre a determinate richieste. Inoltre, la stessa persona potrebbe persino far fronte in modo diverso a circostanze analoghe in occasioni diverse e ciò dipende da fattori personaliⁱⁱ.

Le situazioni di lavoro sono considerate stressanti quando comportano richieste importanti che non corrispondono adeguatamente alle conoscenze, alle competenze e alle esigenze dei lavoratori, in particolare quando questi hanno uno scarso controllo del loro lavoro e ricevono poco sostegno per far fronte alle richieste.

Vi sono diversi possibili segnali di stress che i dirigenti possono riconoscere in una fase iniziale. Le cause possono dipendere dal lavoro o da fattori personali, oppure da una combinazione di entrambe le cose. Gli esempi che seguono riguardano indicatori aziendali e individuali dello stress lavoro-correlato^{ix}:

Indicatori aziendali:

- assenteismo, avvicendamento frequente del personale, considerazione inadeguata del tempo, problemi disciplinari, mobbing, comunicazione aggressiva e isolamento;
- minore rendimento o qualità di prodotti o servizi, incidenti, processo decisionale inadeguato ed errori;
- aumento di indennità o spese sanitarie; ricorso ai servizi sanitari.

Indicatori individuali:

- abuso di tabacco e alcol e tossicodipendenza;
- violenza, mobbing e molestie;
- problemi di sonno, disturbo d'ansia, depressione, incapacità di concentrarsi, irritabilità, problemi nelle relazioni familiari e burnout;
- dolori alla schiena, problemi cardiaci, ulcere peptiche, ipertensione e indebolimento del sistema immunitario.

I lavoratori soggetti a stress non sono produttivi e creativi come potrebbero esserlo: lavorare in condizioni di stress prolungato può comportare problemi di concentrazione, errori e comportamenti negativi. Inoltre, i lavoratori sottoposti a stress prolungato ed eccessivo possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari e, in casi estremi, arrivare anche al suicidio^{ix}.

È sempre più provato, inoltre, il legame tra i disturbi muscolo-scheletrici (DMS) e i rischi psicosociali. Ad esempio, i lavoratori possono lavorare senza pause o sviluppare tensioni muscolari legate allo stress, che possono provocare DMS.

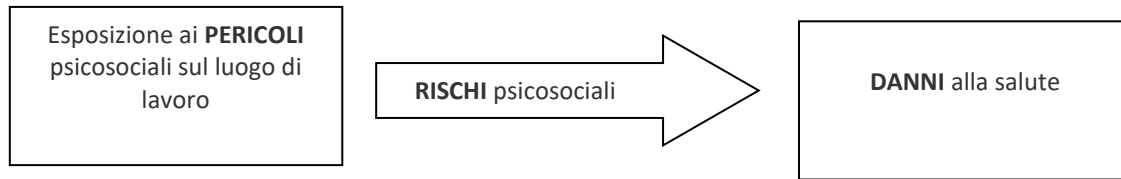


Figura 1: Pericoli, rischi e danni (EU-OSHA, Spinte e ostacoli alla gestione dei rischi psicosociali, adattata da Cox, 1993)^x.

Quando lo stress dà origine a un problema di salute mentale o fisica, è necessario un supporto medico. Il lavoro potrebbe dover essere riadattato per aiutare il lavoratore a gestirlo; i programmi di assistenza ai lavoratori, la consulenza a breve termine e il reinserimento nel mondo del lavoro costituiscono misure correttive utili.

4. Qualità della valutazione dei rischi psicosociali svolta dal datore di lavoro

4.1 Processo di valutazione dei rischi psicosociali

I rischi psicosociali possono essere gestiti in modo altrettanto sistematico dei rischi nell'ambiente di lavoro fisico. Gli strumenti principali sono l'analisi e la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e una buona conoscenza di tali rischi ai livelli dirigenziali. Ai sensi della direttiva quadro, il datore di lavoro deve disporre di una valutazione dei rischi che dovrebbe essere costantemente aggiornata. Questa valutazione dei rischi deve tenere conto di tutti i tipi di rischi, sia fisici che psicosociali, presenti sul luogo di lavoro.

L'obiettivo della valutazione dei rischi è prevenire gli incidenti sul lavoro e i problemi di salute. L'identificazione e la valutazione del rischio di danno è seguita dall'introduzione e dal monitoraggio di misure di prevenzione e protezione, per garantire che i rischi siano sempre adeguatamente controllati.

La metodologia per effettuare una valutazione dei rischi psicosociali è identica a quella per la valutazione dei rischi più tradizionali, sebbene in questo caso l'attenzione si concentri principalmente sui rischi psicosociali che sono spesso più difficili da individuare rispetto ai rischi fisici. La valutazione dei rischi psicosociali dovrebbe essere svolta seguendo prassi nazionali, ad esempio, nell'ambito della valutazione globale dei rischi sul luogo di lavoro.

Una valutazione dei rischi psicosociali di alta qualità dovrebbe includere le seguenti fasi:

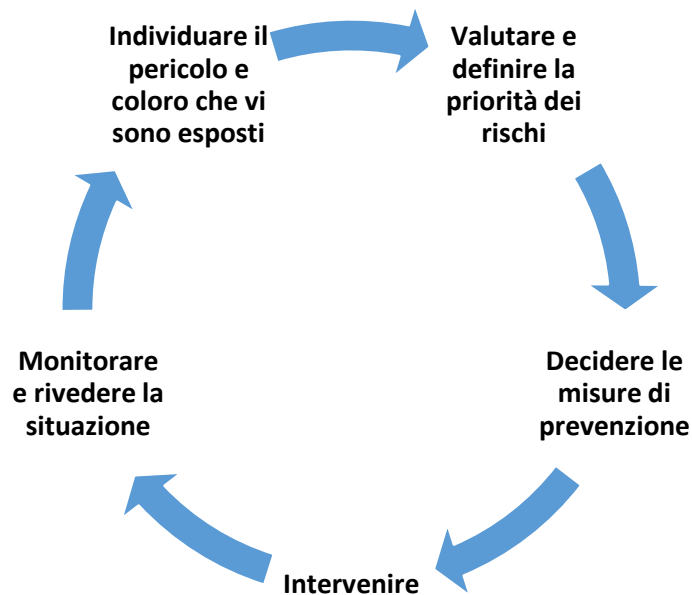


Figura 2: Fasi della valutazione dei rischi psicosociali.

4.1.1 Individuare i rischi psicosociali e i lavoratori che possono esservi esposti

Il datore di lavoro deve esaminare l'ambiente di lavoro dal punto di vista psicosociale e valutare e documentare i fattori di rischio emersi. Poiché i rischi psicosociali sono diversi a seconda dei settori e dei posti di lavoro, il datore di lavoro deve individuare tutti i rischi psicosociali sul luogo di lavoro. Una valutazione dei rischi psicosociali di alta qualità deve essere adeguata ai compiti svolti quotidianamente dai lavoratori. È opportuno includere tutte le aree di lavoro e i gruppi di lavoratori. Esempi di gruppi importanti sono i lavoratori giovani e anziani, le donne e gli uomini, nonché i lavoratori assunti tramite agenzie interinali.

La valutazione dei rischi deve essere pianificata ed eseguita in modo sistematico e opportunamente documentata. Essa dovrebbe essere eseguita dal datore di lavoro in collaborazione con i lavoratori: le indagini devono basarsi non solo sulle esperienze dei singoli lavoratori, ma anche su descrizioni oggettive delle condizioni di lavoro, come dati concreti e statistiche.

Se il datore di lavoro non dispone delle conoscenze necessarie per effettuare la valutazione dei rischi all'interno dell'organizzazione, devono essere incaricati servizi esterni di SSL adeguati. Chiunque sia chiamato a svolgere la valutazione dei rischi deve essere competente in materia, ossia deve comprendere l'approccio generale alla valutazione dei rischi ed essere in grado di applicarlo al luogo di lavoro e ai compiti interessati. Nella valutazione dei rischi degli ambienti di lavoro dal punto di vista psicosociale sono spesso necessarie competenze mediche o psicologiche.

La valutazione deve essere adeguata e sufficientemente ampia, in modo che resti valida per un periodo ragionevole.

4.1.2 Valutare e definire la priorità dei rischi

I rischi individuati devono essere elencati in ordine di importanza da un punto di vista sanitario. La definizione delle priorità deve tenere conto della gravità e delle probabili conseguenze del rischio, del numero di lavoratori potenzialmente interessati e del tempo necessario per adottare misure di prevenzione e protezione.

Le domande utili all'analisi sono le seguenti:

- In che misura è probabile che un rischio provochi un danno?
- Qual è il probabile livello di gravità del danno?
- Quanti lavoratori sono esposti al rischio e con quale frequenza?

4.1.3 Decidere le misure di prevenzione e protezione e intervenire

Quando i rischi sono stati valutati, il datore di lavoro deve elaborare un piano d'azione e adottare le misure di prevenzione e protezione appropriate. Le misure di prevenzione hanno lo scopo di migliorare il livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Per gestire i rischi psicosociali bisogna ricorrere alla gerarchia del controllo dei pericoli. La misura principale è eliminare il rischio, anche se ciò non è sempre possibile, poiché spesso il rischio è insito nel processo di lavoro. In tal caso, gli interventi secondari devono mirare a ridurre l'esposizione al rischio, agendo sulla fonte (ad esempio la causa) e non solo sugli effetti del rischio. Ad esempio, se il rischio individuato è un carico di lavoro eccessivo, le misure devono essere orientate a ridurre il carico di lavoro anziché a migliorare il controllo dello stress. Altri interventi secondari possono essere modifiche nelle procedure e nella formazione dei lavoratori. Gli interventi terziari riducono al minimo gli effetti dell'esposizione ai pericoli psicosociali attraverso la gestione e il trattamento dei sintomi delle malattie.

Potrebbero essere necessarie misure volte a prevenire e ridurre i rischi a diversi livelli organizzativi. In primo luogo, devono essere adottate misure a livello aziendale che devono avere la priorità rispetto alle misure individuali, dal momento che anche altri lavoratori possono lavorare nelle stesse condizioni.

È essenziale consultare il rappresentante dei lavoratori, comunicare i risultati della valutazione dei rischi a tutti i lavoratori e garantire l'impegno di tutte le parti.

È opportuno stabilire le responsabilità relative all'attuazione delle misure e concordare le tempistiche e la partecipazione. Gli interventi volti a prevenire e gestire i rischi psicosociali e lo stress da lavoro sono presentati nella sezione 5.

4.1.4 Monitoraggio e revisione

Le azioni adottate per ridurre al minimo o prevenire i rischi psicosociali devono essere esaminate in modo sistematico per valutare se abbiano un impatto sul benessere dei lavoratori e sui risultati aziendali (ad esempio rispetto ai costi, alla produttività, all'assenteismo e al presenteismo) e, in caso di necessità, occorre apportare i miglioramenti opportuni.

La valutazione dei rischi deve essere rivista periodicamente ogniqualvolta sia necessario, conformemente alla legislazione nazionale.

4.2 Metodi di valutazione dei rischi per prevenire i rischi psicosociali

Esistono molti modi per effettuare e registrare la valutazione dei rischi, ad esempio attraverso guide, sondaggi, colloqui, osservazioni, liste di controllo e modelli. Gli esempi di metodi di valutazione dei rischi che seguono possono essere usati dai datori di lavoro per affrontare i rischi psicosociali:

- lo **strumento di valutazione dei rischi OIRA** è una piattaforma web creata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) che permette di creare strumenti settoriali di valutazione dei rischi in qualsiasi lingua in modo semplice e standardizzato;
- la **guida elettronica dell'EU-OSHA per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali** è disponibile in più versioni nazionali e fornisce informazioni sullo stress lavoro-correlato e sui rischi psicosociali al fine di promuovere la conoscenza, la comprensione e la gestione di queste problematiche sul luogo di lavoro. La guida elettronica è stata ideata per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei dipendenti delle piccole imprese che cominciano ad affrontare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro e hanno bisogno di orientamenti per fare i primi passi;
- i **punti di controllo dello stress legato all'attività lavorativa** dell'ILO sono punti di controllo facili da applicare per individuare i fattori di stress nella vita lavorativa e per attenuarne gli effetti nocivi; forniscono inoltre orientamenti su come collegare la valutazione dei rischi sul luogo di lavoro al processo di prevenzione dello stress. I punti di controllo indicano buone pratiche per le imprese e le organizzazioni in generale e sono particolarmente utili per le realtà professionali che desiderano integrare la prevenzione dello stress nelle loro politiche generali in materia di sicurezza e salute sul lavoro e nei sistemi di gestione. Ciascun punto di controllo descrive un'azione, indica il motivo per cui essa è necessaria e le modalità per realizzarla e fornisce ulteriori suggerimenti e punti da prendere in considerazione;

- Prima-EF fornisce orientamenti sulle migliori pratiche per la gestione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro. Può essere usato dalle imprese come base per sviluppare politiche, indicatori e piani d'azione pertinenti per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato e la violenza, le molestie e il mobbing sul luogo di lavoro;
- Il [questionario nordico sulla QPS, elaborato nei paesi scandinavi](#), è stato ideato per migliorare la qualità scientifica e la comparabilità dei dati relativi al miglioramento dell'ambiente di lavoro dal punto di vista psicologico, sociale e organizzativo. Il questionario comprende i fattori psicologici e sociali fondamentali relativi al lavoro ed è adatto sia per l'applicazione in vari interventi sul luogo di lavoro che a fini di ricerca;
- nel Regno Unito, l'Health and Safety Executive (HSE) dispone di un [opuscolo per i datori di lavoro](#) che li aiuta a valutare i rischi derivanti dallo stress da lavoro e fornisce consigli e orientamenti pratici su come gestirlo. Per affrontare lo stress legato all'attività lavorativa, l'opuscolo promuove l'approccio basato sulle norme di gestione, avvalendosi di un metodo ben preciso che comprende liste di controllo;
- esistono anche manuali nazionali, liste di controllo e strumenti messi a disposizione da istituti di ricerca e dagli INL, generalmente disponibili solo nella lingua in cui vengono elaborati.

5. Esempi di misure di prevenzione dei rischi psicosociali

Enorme è la varietà di rischi psicosociali (cfr. tabelle 1 e 2). Di seguito sono riportati esempi di misure di prevenzione dei più comuni rischi psicosociali.

5.1 Carico e ritmo di lavoro

- I posti di lavoro sono progettati per corrispondere alle capacità dei lavoratori e alle loro competenze, le capacità sono abbinate alle richieste, i lavoratori dispongono di tempo sufficiente per svolgere le loro mansioni e sono in atto sistemi volti a rispondere alle problematiche individuali.
- I lavoratori hanno compiti chiari, partecipano a riunioni e il datore di lavoro ne segue regolarmente la situazione lavorativa.
- Anche se, in linea di principio, i lavoratori sono reperibili 24 ore su 24, sette giorni su sette mediante le tecnologie informatiche, il datore di lavoro stabilisce dei limiti alla reperibilità dei lavoratori.
- Il datore di lavoro garantisce che i telelavoratori non lavorino per un numero eccessivo di ore e che riescano a separare la vita professionale da quella privata.
- I datori di lavoro e i lavoratori conoscono e sono consapevoli delle cause e conseguenze dello stress lavoro-correlato; i datori di lavoro monitorano il luogo e le prassi lavorative per individuare i carichi di lavoro nocivi in una fase iniziale.
- Lo stress da lavoro è contrastato modificando gli elementi relativi all'organizzazione e alla gestione del lavoro, ad esempio progettando in modo diverso le attività, ruotando quelle difficili e complesse, definendo le mansioni prioritarie, garantendo un numero sufficiente di risorse umane e tempo sufficiente per il recupero e fornendo sostegno e sviluppo delle competenze; i lavoratori vengono consultati al momento di decidere le misure da adottare.

5.2 Violenza da parte di terzi sul luogo di lavoro

- Un posto di lavoro ad alto rischio di violenza da parte di terzi dispone di un codice di condotta e orientamenti per la prevenzione e la gestione della violenza.
- L'ambiente e le prassi lavorative sono concepiti per prevenire la violenza e proteggere i lavoratori; sono disponibili dispositivi di sicurezza quali allarmi e sono previste vie di fuga.
- Si evita il lavoro solitario, soprattutto di notte, e la gestione di denaro.
- I lavoratori sono formati per prevenire e gestire gli infortuni traumatici e usare i dispositivi di sicurezza; viene fornito sostegno per affrontare la paura di violenze.
- Gli infortuni traumatici vengono sistematicamente registrati e analizzati e il sistema sostiene, inoltre, la denuncia di violenze psicologiche.

5.3 Molestie e mobbing

- Il mobbing sul lavoro è considerato un problema dell'ambiente di lavoro e non un problema personale tra individui.
- Il luogo di lavoro dispone di politiche e procedure di prevenzione e contrasto del mobbing.
- I lavoratori sono incoraggiati a segnalare comportamenti inaccettabili e mobbing e viene fornito sostegno ai lavoratori colpiti.
- Quando si verifica un caso di mobbing, viene affrontato e risolto immediatamente con le persone coinvolte.

5.4 Altri rischi psicosociali

- Mansioni: si fanno ruotare le attività o si arricchiscono i compiti.

- **Controllo:** la descrizione delle mansioni è chiara e le responsabilità sono definite; i lavoratori hanno il controllo sul loro lavoro e sono autorizzati a partecipare alle decisioni che li riguardano.
- **Orario di lavoro:** qualora il lavoro a turni non possa essere evitato, i turni sono progettati in modo ergonomico; ciò significa, ad esempio, che i periodi di transizione sono brevi e che vi è tempo sufficiente per il recupero tra un turno e l'altro.
- **Cultura organizzativa:** viene dato un parere sul lavoro svolto e i lavoratori sono messi in condizione di presentare reclami che vengono presi in seria considerazione.
- **Gruppi di lavoro multiculturali:** i lavoratori provenienti da paesi d'origine diversi sono integrati sul posto di lavoro; i datori di lavoro tengono conto della diversità culturale per superare le barriere linguistiche e sociali; le informazioni di base sulla salute e la sicurezza sul lavoro sono fornite in diverse lingue e quelle relative a metodi di lavoro sicuri, rischi e circostanze pericolose sono presentate attraverso immagini; i datori di lavoro e i lavoratori sviluppano insieme una cultura della sicurezza.
- **Relazioni interpersonali:** ai lavoratori isolati e interinali sono offerte opportunità di interazione sociale.
- **Ambiente e attrezzature:** eliminazione del rumore eccessivo e miglioramento dell'illuminazione.

6. Come effettuare un'ispezione usando un approccio di prevenzione dei rischi psicosociali

Oltre a verificare se il datore di lavoro rispetta le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro relative all'ambiente di lavoro psicosociale, si raccomanda all'ispettore di fornire orientamenti al datore di lavoro e ai lavoratori.

Nel tentativo di prevenire i rischi psicosociali, gli ispettori del lavoro devono considerare che non esiste una soluzione unica e trasversale e, ove necessario per problemi insoliti o gravi, devono raccomandare la consulenza di esperti, ad esempio di servizi esterni di SSL. Per affrontare i rischi psicosociali è necessario un approccio olistico:

Le sottosezioni da 6.1 a 6.3 descrivono le modalità di svolgimento di un'ispezione incentrata sulla valutazione della qualità della valutazione dei rischi psicosociali.

6.1 Pianificare l'ispezione

Prima dell'ispezione, l'ispettore del lavoro deve pianificare gli obiettivi, i temi e i tempi previsti per l'ispezione. All'origine dell'ispezione possono esserci motivi specifici, come reclami, segnalazioni anonime e azioni mirate, oppure può trattarsi di un'ispezione di routine. Le ispezioni che si concentrano sui rischi psicosociali sono di solito più lunghe di altre ispezioni.

L'ispettore deve familiarizzare con i rischi psicosociali ai quali i lavoratori sono probabilmente esposti nel settore in questione (cfr. esempi nella tabella 2) e raccogliere informazioni sul luogo di lavoro e sulle prestazioni passate, attraverso relazioni sulle ispezioni, misure coercitive e relazioni sugli incidenti.

Se, in base alle procedure dei singoli INL, l'ispettore del lavoro può notificare preventivamente il datore di lavoro, ciò potrebbe costituire un vantaggio, in quanto la notifica rende l'ispezione trasparente e rapida.

Si raccomanda di fornire al datore di lavoro le seguenti informazioni:

- ora e luogo dell'ispezione;
- il personale che l'ispettore vorrebbe incontrare;
- coloro che parteciperanno in rappresentanza dell'INL;
- la documentazione che deve essere messa a disposizione e le informazioni che devono essere trasmesse all'ispettore prima dell'ispezione;
- le informazioni sui metodi specifici che saranno applicati nel corso dell'ispezione (se pertinente).

6.2 Durante l'ispezione

L'ispezione si svolge secondo la prassi nazionale. La procedura raccomandata consiste nel suddividere l'ispezione in una riunione iniziale, un giro del luogo di lavoro e una riunione finale.

Nella riunione iniziale è opportuno controllare la documentazione relativa alla valutazione dei rischi, in particolare per confermare che si sia tenuto conto di tutti gli aspetti dell'attività, compresi i rischi psicosociali. Inoltre, è importante verificare che tutti i gruppi di lavoratori siano stati considerati: donne e uomini, così come lavoratori giovani e anziani, hanno spesso compiti diversi e sono quindi esposti a rischi psicosociali diversi. Nel valutare i rischi psicosociali esistono metodi nazionali preparati

appositamente per gli ispettori del lavoro, come liste di controllo, questionari, colloqui di gruppo, interviste individuali e osservazioni. Usando questi metodi, l'ispettore può valutare i rischi che sembrano essere presenti in un determinato luogo di lavoro.

Di seguito viene presentato un elenco non esaustivo di domande sulla valutazione dei rischi psicosociali da usare durante le ispezioni:

1. Il datore di lavoro ha effettuato una valutazione dei rischi?
2. Chi ha partecipato alla valutazione dei rischi?
3. È stata usata una lista di controllo o un altro metodo?
4. Il datore di lavoro si è avvalso di esperti interni o di servizi di SSL esterni?
5. Nella valutazione dei rischi sono stati inclusi tutti i gruppi di lavoratori (ad esempio altri gruppi professionali, lavoratori migranti, lavoratori interinali, lavoratori giovani, lavoratori anziani, donne, uomini, lavoratori a tempo parziale e lavoratori a turni)?
6. La valutazione dei rischi ha riguardato tutti i settori di attività?
7. Quali rischi psicosociali sono stati individuati e valutati?
8. È stato elaborato un piano d'azione e sono state definite le responsabilità?
9. Quali misure di prevenzione e protezione sono state adottate dopo la valutazione dei rischi?
10. È stata impartita una formazione ai lavoratori e sono state fornite istruzioni su come prevenire i rischi psicosociali?
11. Il piano d'azione è stato valutato per verificare l'efficacia delle misure previste?

L'appendice 1 contiene una versione estesa delle stesse domande.

Inoltre, sono fonti di informazione utili le statistiche sull'assenza per malattia professionale, sull'avvicendamento dei lavoratori, sugli infortuni e le malattie professionali e sulle informazioni fornite da esperti interni o da servizi esterni. L'ispettore può anche usare altre informazioni sul luogo di lavoro in questione per individuare i rischi psicosociali, quali questionari e sondaggi sulla soddisfazione professionale formulati dal datore di lavoro. Di norma, tuttavia, tali questionari e sondaggi non devono essere accettati come documentazione di valutazione dei rischi, in quanto sono volti a misurare gli atteggiamenti e la motivazione e raccogliere pareri.

È importante notare che è responsabilità del datore di lavoro, non dell'ispettore, esaminare e valutare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro. L'ispettore del lavoro valuta se la valutazione dei rischi è stata effettuata a norma di legge e se è completa e adeguata. L'ispettore del lavoro non valuta lo stato di salute o la capacità lavorativa dei lavoratori, che è compito di esperti medici o psicologi.

A seconda delle risposte del datore di lavoro, l'ispettore si troverà ad affrontare situazioni diverse. Se la valutazione dei rischi, il piano d'azione effettivo e le misure adottate appaiono di qualità sufficiente, può decidere di limitarsi a un breve giro del luogo di lavoro. Se invece l'ispettore ritiene che la qualità non sia sufficiente, deve parlare con persone diverse sul luogo di lavoro, dai dirigenti agli operai. È importante ottenere informazioni sulle condizioni di lavoro per valutare se la valutazione dei rischi copre i rischi presenti sul luogo di lavoro. Le informazioni fornite da singoli individui, i reclami o le segnalazioni anonime e le impressioni acquisite nel corso dell'ispezione possono indicare l'esistenza di rischi psicosociali legati al lavoro. È inoltre essenziale sapere se i lavoratori hanno ricevuto informazioni adeguate sui rischi psicosociali.

Se sono stati individuati i rischi psicosociali e sono state adottate misure in merito, l'ispettore deve informarsi su queste misure e sulla loro efficacia e valutare se siano adeguate per la prevenzione o la riduzione dei rischi.

Nella riunione finale l'ispettore del lavoro deve, conformemente alla prassi nazionale, comunicare al datore di lavoro le osservazioni e le constatazioni effettuate e le eventuali clausole, ingiunzioni o consigli da formulare. Al datore di lavoro possono inoltre essere forniti istruzioni e orientamenti su siti web pertinenti che si occupano di sicurezza e salute sul lavoro, kit di strumenti appositamente progettati, formazione e buone pratiche.

6.3 Dopo l'ispezione

L'ispettore del lavoro deve valutare se:

- la valutazione del rischio è conforme alla legislazione nazionale e se sono stati individuati i relativi rischi psicosociali;
- tutti i settori dell'attività (ad esempio luoghi di lavoro, aree organizzative e luoghi di lavoro esterni) e i gruppi di lavoratori sono presi in considerazione dalla valutazione dei rischi; e
- sono state stabilite misure, calendari e responsabilità appropriati.

In Europa gli ispettori del lavoro hanno modi diversi per intraprendere azioni volte a garantire che i datori di lavoro rispettino la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'ispettore del lavoro può preparare un rapporto d'ispezione, emettere un'ordinanza con la quale ingiungere l'introduzione di miglioramenti e impartire istruzioni e/o fornire orientamenti al datore di lavoro. L'ispettore del lavoro può inoltre imporre misure con scadenze in caso di non conformità agli obblighi giuridici nazionali. Le notifiche di divieto sono usate raramente in sede di ispezione dell'ambiente di lavoro dal punto di vista psicosociale.

Esempi di carenze e relative misure:

- se la valutazione dei rischi non è stata effettuata, l'ispettore potrebbe imporre misure conformi alla legislazione nazionale (ad esempio un avviso di miglioramento), obbligando il datore di lavoro a effettuare la valutazione dei rischi;
- se è stata effettuata una valutazione dei rischi, ma non sono stati valutati i rischi psicosociali, l'ispettore potrebbe imporre al datore di lavoro misure conformi alla legislazione nazionale volte a integrare la valutazione dei rischi. Ciò vale anche per le situazioni in cui altri elementi essenziali della valutazione dei rischi siano assenti o incompleti, ad esempio nel caso in cui i rischi psicosociali non siano stati valutati in modo sufficientemente approfondito. In caso di carenze di questo tipo, l'ispettore potrebbe chiedere di ricorrere a servizi esterni di SSL adeguati;
- se la valutazione dei rischi non è aggiornata, l'ispettore potrebbe imporre misure previste dalla legislazione nazionale volte ad aggiornare la valutazione dei rischi;
- se non è stata adottata alcuna misura, anche se sono stati individuati rischi psicosociali, l'ispettore potrebbe esigere che il datore di lavoro adotti misure di prevenzione e protezione;
- se le misure adottate non sono adeguate ai rischi, l'ispettore potrebbe richiedere nuove misure più efficaci;
- se i lavoratori non sono stati istruiti su come evitare i rischi, l'ispettore potrebbe richiedere che il datore di lavoro dia loro istruzioni.

In base alle procedure nazionali, l'ispettore del lavoro decide se sarà necessario effettuare un'ulteriore ispezione per controllare le misure attuate e verificare che il piano d'azione sia stato attuato a tempo debito.

La procedura di ispezione deve essere completata secondo le prassi nazionali, stilando un'opportuna relazione.

Riferimenti

ⁱ *Lavoro più sicuro e più sano per tutti*: Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Commissione europea, 10.1.2017; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0012&from=IT>.

ⁱⁱ *Rischi psicosociali in Europa*: Diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vitae di lavoro, 2014.

ⁱⁱⁱ OSH WIKI Psychosocial risks and workers health.

^{iv} *Work Organization & Stress*, Organizzazione mondiale della sanità, 2004, http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/.

^v *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2009,

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces/view>.

^{vi} *Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti*: gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (ESENER-1). Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2010, https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/esener1_osh_management/view.

^{vii} *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. Cox, T., HSE Books, Sudbury, 1993,

www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf.

^{viii} *Guide sull'ambiente di lavoro dell'Autorità danese per l'ambiente di lavoro* (disponibili solo in danese)

<https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejdsmiljovejvisere>.

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

^x *Drivers and barriers for psychosocial risk management*. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2012,

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener/view>.

Publicazioni e link utili

Commissione europea

- *Guidance on risk assessment at work*, 1996, <https://osha.europa.eu/it/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>
- *La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono affare di tutti Un orientamento pratico per i datori di lavoro*, 2016, <https://publications.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-it/format-PDF>
- *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach*, 2014

Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro

- *Fostering occupational safety and health culture in small businesses: Enabling businesses to create, maintain and live by good OSH culture – A guide for labour inspectors*. Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC), 2015, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=0&catId=148&langId=it&internal_pagesId=685&tableName=INTERNAL_PAGES&moreDocuments=yes

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)

- *Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro*, <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- *Guida elettronica per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali: una guida elettronica multilingue per i datori di lavoro e i dipendenti delle piccole e micro-imprese per affrontare i rischi psicosociali*, <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- *Rischi psicosociali in Europa: Diffusione del fenomeno e strategie di prevenzione*. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), 2014, <https://osha.europa.eu/it/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
- *Buone pratiche sul sito web dell'EU-OSHA*: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-gpa-2014-2015booklet-it.pdf>
- *Schede dell'EU-OSHA relative ai rischi psicosociali*: <http://www.osha.europa.eu/publications/factsheets>
 - 8 - Stress nell'ambiente di lavoro
 - 22 - Stress legato all'attività lavorativa
 - 23 - Il mobbing sul posto di lavoro
 - 24 - La violenza sul lavoro
 - 30 - Lo stress sul lavoro: informazioni all'indirizzo <http://osha.eu.int/ew2002/>
 - 31 - Practical advice for workers on tackling work-related stress
 - 32 - Combattere la pressione psicosociale e ridurre lo stress legato al lavoro
 - 47 - Prevenzione della violenza sul personale nel settore dell'istruzione
 - 74 - Previsione degli esperti sui rischi psicosociali emergenti associati alla salute e alla sicurezza sul lavoro

102 - Promozione della salute mentale sui luoghi di lavoro - Sintesi di una relazione sulle buone pratiche

Altre pubblicazioni e link

- OSHwiki:
Psychosocial issues,
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
Psychosocial risks and workers' health,
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- Psychosocial working environment: Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries. Consiglio nordico dei ministri. TemaNord 2015: 508,
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>
- Evaluation of risk assessment of psychosocial risks in control and advisory activities: Guidelines for the labour inspectorates. Ministero federale del Lavoro, degli affari sociali e della tutela dei consumatori, Austria. Strategia austriaca in materia di salute e sicurezza 2007-2012.
- Tackling work-related stress using the Management Standards approach A step-by-step workbook, Health and Safety Executive, 2017,
<http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>

Metodi di valutazione dei rischi psicosociali

- Strumento di valutazione dei rischi dell'Agenzia europea per la sicurezza (OiRA),
<https://oiraproject.eu/it/oira-tools?page=9>
- Guida elettronica dell'EU-OSHA per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali,
<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- Punti di controllo dell'ILO sulla prevenzione dello stress sul luogo di lavoro,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_177108.pdf
- European Framework for Psychosocial Risk Management, Prima-EF,
<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>
- Questionario nordico sulla QPS, elaborato nei paesi scandinavi
<https://snd.gu.se/sv/catalogue/file/3228>
- Health and Safety Executive (HSE), Regno Unito, lista di controllo,
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/equivalence.htm>

Appendice 1 – Elenco delle domande per valutare la qualità della valutazione del rischio e delle misure relative ai rischi psicosociali.

L'ispettore del lavoro può rivolgere al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori le seguenti domande:

Parte	Domanda	Sì	In qualche misura	No	Spiegazioni/commenti
1.	Individuare i rischi e coloro che vi sono esposti				
	Il datore di lavoro ha effettuato una valutazione dei rischi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	La valutazione dei rischi è stata pianificata in modo metodico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	La direzione ha partecipato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quale livello?
	I rappresentanti dei lavoratori hanno partecipato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Qual è stato il metodo utilizzato?	<input type="checkbox"/> colloqui <input type="checkbox"/> questionari <input type="checkbox"/> discussioni di gruppo <input type="checkbox"/> altro, quale?			
	Sono stati impiegati esperti interni o servizi esterni di SSL?	<input type="checkbox"/> interni <input type="checkbox"/> esterni		<input type="checkbox"/>	
	La valutazione dei rischi ha riguardato i seguenti gruppi di lavoratori? <ul style="list-style-type: none"> ▪ giovani e anziani ▪ uomini e donne ▪ lavoratori migranti ▪ lavoratori interinali ▪ lavoratori a tempo parziale ▪ lavoratori a turni ▪ telelavoratori ▪ gruppi di lavoro multiculturali ▪ altri gruppi, specificare: 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	La valutazione dei rischi ha riguardato tutti i settori di attività?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Un'impresa può avere molti luoghi di lavoro separati l'uno dall'altro.
	La valutazione dei rischi ha riguardato i seguenti rischi psicosociali? <ul style="list-style-type: none"> ▪ stress e carico di lavoro ▪ violenza e minacce ▪ molestie e mobbing ▪ molestie sessuali ▪ lavoro solitario ▪ vita lavorativa 24 ore su 24 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

	▪ altri rischi, specificare:				
	La valutazione dei rischi è stata adeguatamente documentata?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Parte	Domanda	Sì	In qualche misura	No	Spiegazioni/commenti
2.	Valutare e definire le priorità				
	Sono stati valutati i livelli di rischio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rischio = probabilità x conseguenza
	La priorità dei rischi è stata definita dal punto di vista della salute?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Decidere le misure di prevenzione e protezione e intervenire				
	È stata applicata la gerarchia del controllo dei pericoli al momento di decidere le misure?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le misure aziendali devono avere la priorità su quelle individuali.
	Sono stati decisi i responsabili e i calendari?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sono stati consultati i rappresentanti dei lavoratori?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	È stato elaborato un piano d'azione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sono state adottate misure di prevenzione e protezione? Se sì, specificare:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	È stata impartita una formazione ai lavoratori e sono state fornite istruzioni su come prevenire i rischi psicosociali?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Monitoraggio e revisione				
	Sono state valutate le misure adottate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Valutazione finale dell'ispettore del lavoro				
	Il processo di valutazione dei rischi è facile da seguire e adatto allo scopo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	I rappresentanti dei lavoratori hanno partecipato in misura sufficiente al processo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	I principali rischi psicosociali sono stati raccolti e valutati in modo opportuno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sono stati presi in considerazione tutti i gruppi di lavoratori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	La documentazione è appropriata in termini di forma e contenuto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sono state adottate o avviate misure e ne è stata verificata l'efficacia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Occupazione, affari sociali e inclusione

Guida per la valutazione della qualità delle valutazioni dei rischi e delle
misure di gestione i rischi nell'ambito della prevenzione dei rischi
psicosociali



I lavoratori hanno ricevuto istruzioni adeguate in merito ai rischi psicosociali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Appendice 2– Elenco delle organizzazioni appartenenti al gruppo di lavoro SLIC EMEX

Stato membro	Rappresentante
CIPRO	Dipartimento dell'ispezione del lavoro Casella postale 24855 1304 Nicosia Cipro
DANIMARCA	Autorità danese per l'ambiente di lavoro Landskronagade 33 DK-2100 Copenaghen Danimarca
FINLANDIA	Ministero degli Affari sociali e della salute Dipartimento del lavoro e della parità di genere Casella postale 33, FI-00023 Governo Finlandia
GRECIA	Ispettorato del lavoro greco Direzione per le ispezioni in materia di SSL di Atene-Attica Orientale-Creta Dipartimento di coordinamento 10, Agisilaou Street, 10437, Atene Grecia
POLONIA	Ispettorato generale del lavoro UL. Barska 28/30 02-315 Varsavia Polonia
ROMANIA	Ispezioni del lavoro 14, Matei Voievod Street, secondo distretto RO - 021455 Bucarest Romania
SVEZIA	Agenzia svedese per l'ambiente di lavoro Affari internazionali e dipartimento delle ispezioni SE-112 79 Stoccolma Svezia