L'IZSLT investe sul *"BenEssere"* presentazione del questionario «Revisionato» sulla valutazione del rischio da stress lavoro correlato

22 settembre 2026

Dott. ssa Giovanna Botticella
Psicologa del lavoro e delle organizzazioni
gbotticella@yahoo.it

"Sfida: dall'obbligatorietà legislativa al valore delle persone "

"Ben-essere" OMS- Salute e scelta culturale, condizioni: equilibrio energia direzione. No intervento occasionale, ma processo continuo relazioni, clima, leadership, organizzazione del lavoro

La valutazione RSLC valutare non è controllare, ma comprendere. Strumento di consapevolezza collettiva: leggere i bisogni reali, valorizzare le risorse presenti e individuare le aree di miglioramento possibile. Diventa investimento strategico.

Perché siamo qui?
Che cos'è lo stress lavoro correlato?

"E' una condizione di sofferenza fisica, psichica e sociale, che ha origine da una sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative dell'ambiente"



Sono necessarie due condizioni:

- L' ambiente lavorativo deve essere vissuto con connotazioni negative
- La persona si deve **percepire** come inadeguata e priva di strumenti per fronteggiare le richieste lavorative.

Valutazione del rischio da stress lavoro correlato



Valutazione Preliminare
Modello Check Lists INAIL

Indicatori Aziendali

Contesto

Contenuto

Indicatori Aziendali

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	INDICI INFORTUNISTICI					
2	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrioniale)					
3	ASSENZE DAL LAVORO					
4	% FERIE NON GODUTE					
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE					
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)					
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI					
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)					
		ASSENTI		PRESENTI		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO					
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO					

O		
o	o	o

Sì

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO		

Area Contesto del lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Diffusione organigramma aziendale			
2	Presenza di procedure aziendali			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini….)			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale			
10	Presenza di codice etico e di comportamento			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo			

0		
x		

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione			
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			
4	Microclima adeguato			
5	Adeguato illuminaento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertintente ai rischi			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti			
13	Esposizione a rischio biologico			

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO
INDICATORI AZIENDALI	0	X
CONTESTO DEL LAVORO	-1	
CONTENUTO DEL LAVORO	0	X
TOTALE	**-1**	

RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Moni
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stres

Misurare non è comprendere

Significa adempiere completamente a una normativa di legge. Infatti la valutazione approfondita non è **obbligatoria** se il risultato rientra in un range di colore verde.

Le check-list sono una fotografia, ma un questionario più articolato può permettere di entrare maggiormente nella realtà delle persone.

Valutazione Approfondita e «Revisione» del questionario:

Ispesl HSE(Health and Safety Executive)

Tiger team multidiscplinare

Gabriella Loffredo, Marcello Sala, Sarah Lovari, Patrizia Gradito, Enrica Sarrecchia, Gianluca Signoretti
Andrea Piovesan, Cristian Alimonti e Paolo Di Giustino



Sono state intraprese le seguenti azioni:

- e-mail più esplicativa possibile;
- nel supporto del management, si è esplicitato a quale responsabile si riferisce;
- chiarezza item;
- item, da 35 a 50;
- gli item simili di controllo sono stati rimossi;
- item passati da maniera casuale a dimensione.

Dimensioni organizzative

domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo e cambiamento.



- **Domanda:** *quanto è mosso il mare*.
- **Controllo:** *quanto possiamo governare la barca*.
- **Supporto**: *possiamo contare sull'equipaggio*.
- **Relazioni:** *come l'equipaggio collabora e si tratta.*
- **Ruolo:** *sapere cosa fare.*
- **Cambiamento:** *come si affrontano i cambi di rotta.*

Quanto è forte la persona che sta sulla barca, com'è fatta la barca, com'è organizzato l'equipaggio e quali condizioni di navigazione stiamo creando

“Il questionario non è il punto di arrivo della valutazione, ma uno strumento per ascoltare le persone e orientare le azioni di miglioramento.”

“La VSLC non dovrebbe essere vissuta come una fotografia che dice semplicemente come stiamo oggi, ma come uno strumento che ci aiuta a capire dove possiamo stare meglio domani.”

Cosa è stato fatto?

L'IZSLT ha sviluppato un percorso progressivo e continuativo di prevenzione e gestione dello SLC, partendo da un principio fondamentale: la valutazione del rischio non rappresenta un punto di arrivo, ma uno strumento per comprendere ciò che accade nell'organizzazione e individuare le azioni di miglioramento più appropriate.

- Formazione
- Sportello Psicologico di ascolto: individuale e di gruppo
  ascoltopsicologico@izslt.it
- Lo Sportello nelle Sezioni
- Pandemia: Training Autogeno e Pillole di Benessere
- Il percorso è sempre stato attivo e continua aproseguire con interventi mirati sulle specifiche esigenze emerse nei diversi contesti lavorativi.

Chi si occupa del Ben-Essere organizzativo?



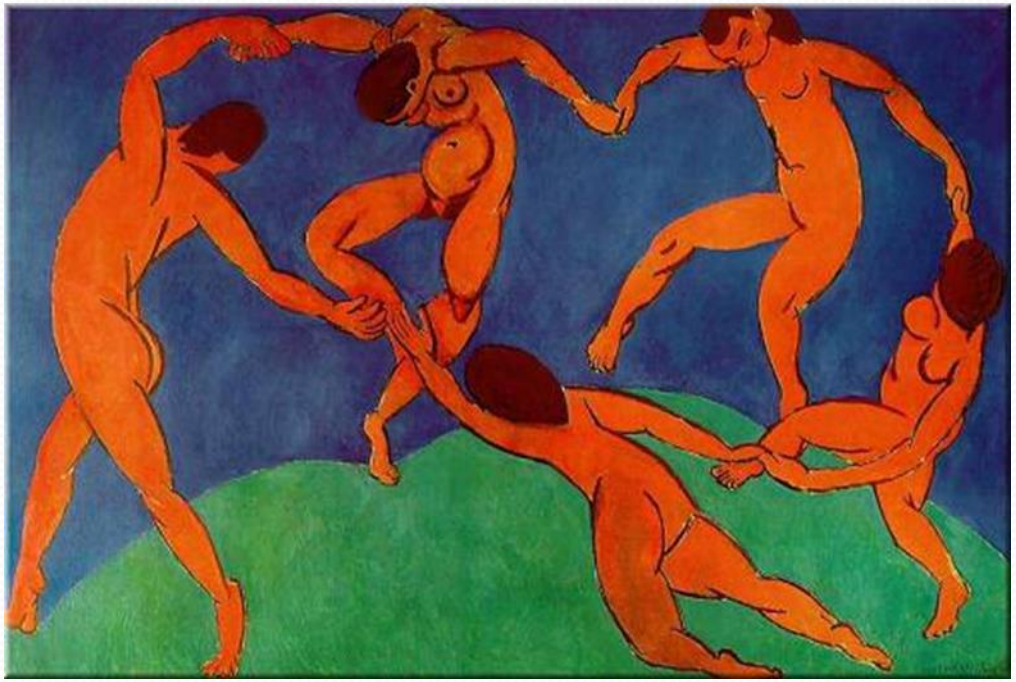
Una squadra

Costituita dagli attori della prevenzione: Direzione Generale, RSPP, SPP, Medico competente, RLS, HR, Sportello di ascolto, CUG, Responsabili e Lavoratori.

Nessuna di queste componenti, da sola, può occuparsi di tutto.

Il benessere organizzativo non è qualcosa che qualcuno "fa" agli altri. È qualcosa che costruiamo insieme.

Grazie per l'ascolto



Dott. ssa Giovanna Botticella
Psicologa del lavoro e delle organizzazioni
gbotticella@yahoo.it 3480455121