

La consultazione del RLS nella Valutazione e
Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro:
perché e come.

Informazioni e consigli per una buona partecipazione al processo di
valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Premessa

La presente Linea di Indirizzo su “La consultazione del RLS nella Valutazione e Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro: come e perché – Informazioni e consigli per una buona partecipazione alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato” è stata promossa, redatta e condivisa dal Laboratorio Regionale “Stress lavoro-correlato”.

Questo documento orientato al miglioramento ed alla libera adozione di pratiche virtuose all'interno delle Aziende, va ad integrarsi in una logica di miglioramento progressivo con le indicazioni normative (Dlgs 81/08 art.28 bis, Accordo Europeo/Accordo Interconfederale, Indicazioni della Commissione Consultiva), che restano il riferimento ultimo in ordine al “livello minimo di attuazione dell'obbligo”.

Questo documento infine risulta ribadire alcune indicazioni di miglioramento date dal Documento pubblicato dalla Regione Lombardia con Decreto n°10611 del 15/11/2011 “Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato – Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati”

In particolare, sempre in una logica volontaria di miglioramento, come criteri per effettuare un “buon percorso” (**good-practice**) il documento richiama due criteri qualificanti che coinvolgono il Ruolo degli RLS/RLST:

- che il percorso **sia imperniato sulla partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o **dei loro rappresentanti**, che devono essere consultati fin dalle fasi iniziali dell'intervento. **Per le piccole imprese < 20 dipendenti, ove è ricorrente la figura del RLST** tale coinvolgimento potrà realizzarsi, oltre che in sede di riunione periodica secondo le modalità previste dal DLgs 81/08, anche a conclusione della Valutazione Preliminare, condividendone i risultati, le azioni di miglioramento da intraprendere lungo tutto l'arco dei successivi step di monitoraggio;
- la necessità di **garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (DL, RSPP, Medico competente, RLS)** anche nel caso che il “metodo” venga importato dall'esterno.

Introduzione

Il 31 dicembre 2010 ha segnato l'inizio dell'obbligo di valutare tra i rischi psico-sociali quello dello stress lavoro-correlato così come previsto dall'art.28 comma 1 del D.Lgs 81/2008 sulla base delle indicazioni della Comunità Europea. Pur riconoscendo tale obbligo, così come identificato, frutto di un impegnativo lavoro tecnico svolto dal Comitato della Commissione consultiva permanente, esso ha pure rappresentato in maniera evidente una sequenza di azioni vincolanti mirate a favorire il rispetto dell'obbligo di valutazione, piuttosto che la chiara formulazione di indicazioni metodologiche.

Certo l'obbligo di “valutare” coglieva impreparati sia tecnicamente che culturalmente le aziende circa un rischio lavorativo tra i più complessi e multifattoriali (peraltro indicati dall'OSHA¹ come fattori di contenuto e contesto lavorativo¹) e relativamente al quale i numerosi strumenti o metodi di indagine esistenti nell'ampia produzione scientifica a disposizione non esauriscono o non sono idonei a dare risposta univoca ed esaustiva alle molteplicità di aspetti che in esso convivono.

¹ Ricerca sullo stress correlato al lavoro, OSHA 2002 <https://osha.europa.eu>

Ed in effetti la Commissione stessa ha ritenuto opportuno - come espressamente indicato in premessa alle Indicazioni - individuare il solo "livello minimo di attuazione dell'obbligo", elaborando le linee stesse "... redattesecondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità ... nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla Legge ...". Non a caso, già alla pubblicazione del documento, venne preventivato un successivo momento di verifica della metodologia dopo ventiquattro mesi.

Ecco quindi il Progetto CCM avviato ad aprile 2015 che mira, tra l'altro, a monitorare per un campione di aziende, quanto ad oggi posto in essere in tema di valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato, con riferimento ad un'eterogeneità di tipologie aziendali: per dimensione, rischio e settore di appartenenza.

L'invecchiamento della popolazione, l'aumento dell'occupazione femminile, lo sviluppo di nuove malattie professionali sono le sfide che ci aspettano e che richiamano ad un miglioramento del c.d. *welfare aziendale* attraverso interventi organizzativi che **valorizzano le specificità interne all'azienda** e l'adozione di piccoli e costanti **accorgimenti**, in grado di aumentare la *qualità di vita dei dipendenti*, la loro *produttività* e *soddisfazione* rispetto alla propria organizzazione.

Il **valore aggiunto** con il quale azienda e dipendente rafforzano la loro relazione di collaborazione in un rapporto che si auspica vincente è rappresentato:

- **per l'azienda** dai relativi costi/investimenti anche in termini organizzativi che possono trovare compensazione nell'evitare perdite di produttività legate alla scarsa fidelizzazione con il lavoratore (aumento assenze per malattia, di infortuni lavorativi, di richieste di cambio mansione, di contenziosi giudiziari ed extra giudiziari, ecc.);
- **per i lavoratori** dal decollo di pratiche virtuose con immediate ricadute sui livelli qualitativi delle proprie attività lavorative.

Con questo documento si intende approfondire la tematica del ruolo degli RLS nell'ambito della valutazione aziendale del rischio stress lavoro-correlato; in particolare il documento vuole diffondere l'adozione di azioni orientate al miglioramento.

In questo quadro generale, infatti, per quanto compresa tra le misure generali di tutela, la consultazione degli RLS è spesso un elemento non pienamente valorizzato nei percorsi di valutazione del rischio ed è per questo che si è ritenuto utile tornare a riflettere sulle ragioni e le modalità di attuazione di tale consultazione, ed approfondire i possibili spazi di miglioramento.

Si precisa che tali indicazioni vogliono consapevolmente porsi nell'ottica promozionale che è propria dell'accordo interconfederale 9 giugno 2008, di recepimento dell'accordo quadro europeo del'8 ottobre 2004, fermo restando l'obbligo normativo minimo.

Si ricorda infatti che la finalità è quella di "accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti" con l'obiettivo di "offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato".

Cosa significa "consultare" il RLS ?

All'interno del D.Lgs. 81/08 vi sono molti articoli che trattano della consultazione del RLS, tuttavia non vengono mai definite le modalità con cui tale consultazione deve avvenire.

Consultare viene quindi a volte interpretato come documentare o informare, altre volte come co-decidere.

Occorre chiarire che consultazione non equivale e non significa solamente informare, cioè dare/ricevere notizie, né tanto meno “decidere insieme”; infatti il datore di lavoro o dirigente che consulta l'RLS lo fa per raccogliere notizie e informazioni che gli serviranno per poi assumere autonomamente le proprie decisioni e responsabilità.

Ecco allora che l'attività di consultazione è espressione di quella collaborazione tra due soggetti: uno che deve decidere (e ha quindi la necessità di cercare e raccogliere tutte quelle conoscenze che gli possono essere utili per prendere la decisione migliore) e l'altro, il cui comportamento orienta/aiuta il primo a prendere le decisioni più razionali ed adeguate dal punto di vista preventivo.

In sostanza, dunque, consultare non significa comunicare decisioni già assunte o far firmare verbali di presa visione dei documenti di valutazione; **consultare** significa **“fare domande finalizzate ad acquisire notizie e conoscenze al fine di prendere la decisione più affidabile possibile”**.

Essere consultati significa dare il proprio apporto in qualità di rappresentante dei lavoratori fornendo al datore di lavoro elementi di conoscenza sul vissuto/percepito dai lavoratori.

Il coinvolgimento dei lavoratori e/o del RLS è finalizzato, nel rispetto dei reciproci ruoli, all'acquisizione da parte del datore di lavoro di ulteriori elementi per una più completa ricognizione dei fattori di contenuto e contesto, in quanto fattori oggettivi, ma che comprendono anche il percepito dei lavoratori, rispetto ai dati acquisiti autonomamente dal datore di lavoro medesimo, con la collaborazione dei diversi soggetti aziendali ordinariamente coinvolti nella valutazione.

Secondo quanto stabilito dalla Commissione consultiva, pertanto, trattandosi di fase intermedia, temporalmente e funzionalmente interna al processo di valutazione, il datore di lavoro non potrà adeguatamente concludere il proprio compito di valutazione c.d. preliminare senza aver sentito, su quegli specifici profili, la “voce” dei lavoratori – RLS/RLST. Si capisce allora perché, in una valutazione tanto delicata e dai contorni non meccanicistici quale è quella sullo stress lavoro-correlato, è fondamentale poter disporre di quante più informazioni e conoscenze possibili dall'intero ‘sistema lavoro’ che ricomprende l'intero sistema di prevenzione e sicurezza aziendale (DL, RSPP, RLS/RLST e Medico Competente), i lavoratori e l'ambiente di lavoro (strutturale ed organizzativo). Il tutto con lo scopo, se possibile, di rendere espliciti gli interventi organizzativi tesi al miglioramento e al benessere in azienda.

Il ruolo del RLS nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Nei processi produttivi ed organizzativi aziendali si assiste sempre di più ad un complesso intervento legato alla necessità di superare vecchie logiche statiche di organizzazione spesso fonte primaria di condizioni stressogene. *Possedere conoscenza ed abilità nel campo della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, quale preconditione peculiare affidata dal Testo Unico 81/08 al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è quindi importante per operare in stretta connessione e collaborazione con le altre figure*

dell'assetto organizzativo aziendale preposte alla salute e sicurezza riconoscendo al RLS un **ruolo rilevante** nel sistema di prevenzione interno aziendale.

A differenza di altre forme di rappresentanza dei lavoratori, questo ruolo si configura attraverso il suo carattere di **collaborazione attiva, responsabile, non negoziale o conflittuale** al processo aziendale di progettazione e innovazione dei sistemi di produzione centrati sulle persone, sul lavoro qualificato e di qualità, il tutto orientato alla difesa della salute e sicurezza dei lavoratori ed alla attenzione alla sfera di vita psicosociale; tale compito va distinto dalle altre finalità ed obiettivi di carattere negoziale, estranei al tema della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nella fattispecie della valutazione dello stress-lavoro correlato, il RLS ben può quindi entrare attivamente nel processo di valutazione del rischio, per individuare le procedure e redigere i documenti preparatori con i quali il datore di lavoro (e solo lui) valuterà il rischio stress lavoro-correlato

In particolare, in base all'esperienza la funzione chiave del "team" costituito dal datore di lavoro è quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;
- promozione della procedura all'interno dell'azienda;
- supervisione della procedura;
- elaborazione dei report di gestione,

Relativamente alle diverse fasi di valutazione di un rischio lavorativo (riferite allo stress lavoro-correlato, come ad altri rischi di salute e sicurezza sul lavoro) elencate qui di seguito, è importante che il RLS sia consultato e trasferisca al datore di lavoro notizie ed informazioni utili a superare eventuali *difetti di conoscenza* in cui il *valutatore* potrebbe inconsapevolmente incorrere, contribuendo così a costruire la migliore rappresentazione del contesto aziendale, soprattutto su:

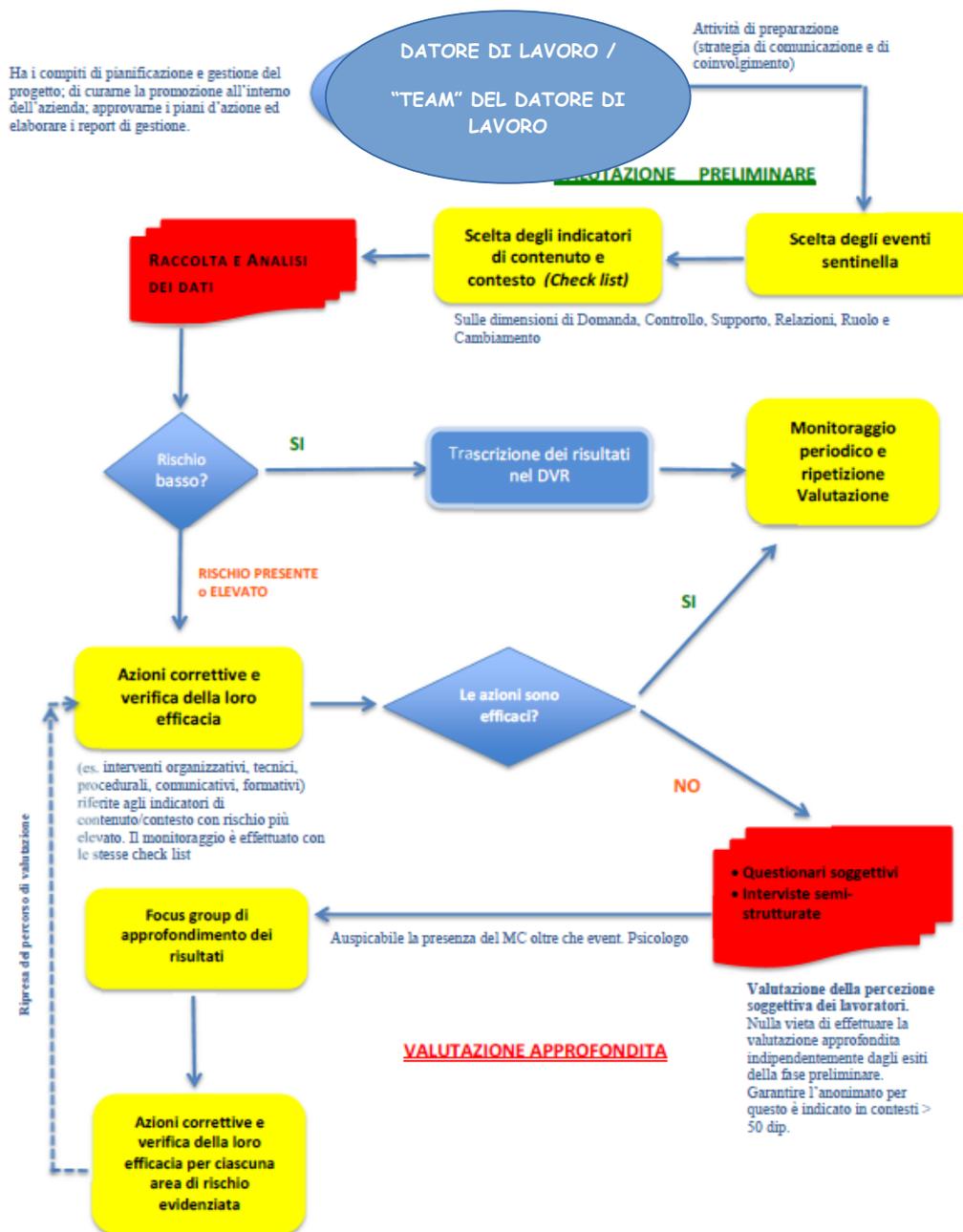
- Identificazione dei pericoli;
- Stima dei rischi;
- Valutazione dei rischi;
- Identificazione delle misure di prevenzione e protezione (MPP);
- Indicazione su una programmazione fattibile di attuazione delle MPP.

In tale circostanza **la partecipazione del RLS già nelle fasi iniziali del processo di valutazione promossa dal datore di lavoro può costituire un valore aggiunto alla valutazione**, poiché quest'ultima viene integrata con il punto di vista dei lavoratori e lavoratrici.

Inoltre, il contributo del RLS può consentire di approfondire e valutare con gli altri componenti le procedure e/o modalità operative utili per il rilevamento delle criticità connesse ai fattori di contenuto e di contesto lavorativo (carichi di lavoro, controllo del lavoro, rapporti interpersonali, adeguatezza del supporto, ecc.), per la raccolta di indicazioni/informazioni, (ad esempio mediante format e check list). La determinazione delle procedure di raccolta dei dati potrà quindi essere applicata ai già predefiniti gruppi omogenei.

La rielaborazione delle informazioni così ottenute potrà costituire uno dei punti di riferimento delle azioni che saranno poste in campo per l'analisi del rischio stress lavoro-correlato, anche attraverso la presentazione dei risultati dell'analisi ai lavoratori e lavoratrici prima dell'avvio delle azioni di miglioramento/correttive e/o di monitoraggio.

La flow-chart che segue descrive il processo che i datori di lavoro devono aver avviato in adempimento all'obbligo normativo introdotto dal D. Lgs. 81/08, sia personalmente che attraverso il proprio "team".



Il coinvolgimento del RLS e l'interazione con il "team" del datore di lavoro può favorire l'esercizio più efficace del compito consultivo/propositivo posto dalla legge in capo al RLS, anche attraverso la proposta di misure da porre in essere per la rimozione o la mitigazione del rischio stress lavoro-correlato e successivo monitoraggio periodico del rischio.

È utile notare che la consultazione del RLS gioca un ruolo importante soprattutto nella fase iniziale di identificazione dei rischi; fase dove egli può diventare efficace per la completezza della valutazione.

L'aspetto di partecipazione del RLS, nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, appare poi ancor più importante rispetto agli altri rischi lavorativi, dove pure è fondamentale l'ascolto dei lavoratori, perché la lettura che deve essere fatta dell'organizzazione del lavoro e delle dinamiche interpersonali non può prescindere dal considerare l'ottica dei lavoratori medesimi, acquisita tramite gli stessi o i loro RLS.

*L'efficacia delle misure di tutela adottate potrà risultare più elevata in relazione al livello di condivisione delle valutazioni operate, in riferimento alla **ricognizione dei fattori costitutivi il contenuto e contesto lavorativo ed organizzativo** come da Documento EU-OSHA "Ricerca sullo Stress Lavoro-correlato" 2000 (Tabella 1: Caratteristiche Stressanti del Lavoro – pag.72) <https://osha.europa.eu/it/publications/reports/203/view>*

Questi sono gli elementi con i quali il RLS contribuisce in maniera sostanziale al processo di valutazione.

Con lui quindi è importante ad esempio confrontarsi sugli ambiti che si intendono indagare nella valutazione, approfondendone l'ampiezza; oppure si possono vagliare i rischi identificati, indagando a quali fattori potrebbero essere imputati.

L'apporto del RLS potrebbe non essere necessario in ogni fase del percorso di valutazione, egli deve presidiare in particolare le fasi di avvio, di raccolta e trasferimento delle indicazioni sulla percezione dei lavoratori e successivamente, laddove a valle della valutazione del rischio se ne ravvisi la necessità quelle di analisi delle misure correttive di prevenzione poiché è in quei momenti che trova significato il suo apporto in termini di:

- **contributo** alla fase di **informazione dei lavoratori**, esercitando la propria funzione di collegamento tra datore di lavoro e lavoratori;
- **contributo alla individuazione** degli specifici **"eventi sentinella" e dei fattori di contenuto e contesto lavorativo;**
- **contributo** all'**individuazione** dei **Gruppi Omogenei**
- **contributo** nella lettura delle risultanze dei **dati oggettivi**
- **contributo** alla eventuale **individuazione di misure di prevenzione**, relative **tempistiche di monitoraggio e valutazione di efficacia delle stesse**
- **contributo** nella **eventuale valutazione approfondita**
- **proposta di una eventuale ripresa del percorso di valutazione** (anche **parziale**)

Tale modello identifica un compito non **passivo** ma **partecipativo** del RLS che potenzia quanto già previsto dal DLgs 81/08.

La riflessione esposta può determinare un modello adattabile alle diverse situazioni e

dimensioni aziendali, in cui il RLS svolga da una parte un ruolo di **“facilitatore”** delle azioni poste in campo dal Datore di Lavoro a tutela dei lavoratori, e dall'altra di **“monitoraggio”** dei processi di prevenzione e riduzione del rischio stress lavoro-correlato sia nei confronti del DL che dei lavoratori, garantendo in tal modo valore aggiunto all'**adempimento minimo definito dalla legge**.

Fonti informative su stress lavoro-correlato

Una informazione corretta sullo stress lavoro-correlato, sui diversi fattori legati al contenuto e contesto lavorativo, sugli effetti sulla salute psicofisica dei lavoratori e sull'organizzazione/clima interno aziendale e sulle misure di prevenzione e protezione possibili è fondamentale per il rafforzamento delle conoscenze e delle abilità degli RLS. Le fonti informative sul rischio stress lavoro-correlato e le misure di prevenzione e protezione possibili provengono da varie fonti internazionali-nazionali-regionali; vi sono anche molte fonti informative riferite a settori specifici (sanitario, ecc.) e attività trasversali a rischio (lavoro a turni, ecc.).

Di seguito si suggeriscono banche dati / fonti informative facilmente accessibili via web

FONTI NORMATIVE

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008 – Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro**
<http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Ottobre%202013.pdf>
- **Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato approvate dalla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro (18/11/2010)**
<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/Normativa/Documents/2010/20101118 LC.pdf>

ACCORDI NEGOZIALI INTERNAZIONALI E NAZIONALI

- **Accordo Europeo sullo Stress lavoro-correlato (08/10/04)**
<http://www.ca.infn.it/~sicur/Stress/Accordo EU.pdf>
- **Accordo Interconfederale di recepimento dell'Accordo Europeo (08/06/08)**
<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CEC439D22BBD8E/0/Accordointerconfederalestress9062008.Pdf>

DOCUMENTI ENTI BILATERALI

- **Disciplina Stress Lavoro-correlato PUBBLICI ESERCIZI - EBNT (09/2015)**
<http://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-15-disciplina-stress-lavoro-correlato-pubblici-esercizi.pdf>
- **Disciplina Stress Lavoro-correlato AZIENDE ALBERGHIERE - EBNT (09/2015)**
<http://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-08-disciplina-stress-lavoro-correlato-aziende-alberghiere.pdf>
- **Disciplina Stress Lavoro-correlato IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO – EBNT (09/2015)**
<http://www.ebnt.it/documenti/pubblicazioni/2015-10-13-disciplina-stress-lavoro-correlato-impresedi-viaggi-e-turismo.pdf>

DOCUMENTI INTERNAZIONALI

- EU-OSHA <https://osha.europa.eu/it>
- EU-OSHA - GUIDA PER LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI
<http://eguides.osha.europa.eu/stress/IE-EN/>
- EU-OSHA - CAMPAGNA EUROPEA 2014 – 2015 <https://www.healthy-workplaces.eu/it>
- FILM DI NAPO <http://www.napofilm.net/it>

DOCUMENTI NAZIONALI

- *Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato – Manuale INAIL ad uso delle aziende in attuazione del Dlgs 81/08 ed s.m.i.*
http://www.inail.it/internet/web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_portstg_093254.pdf
- *Progetto CCM Stress Lavoro-correlato 2014-2015 – Documentazione*
<http://centrostresslavoro-lazio.it/lo-stress-lavoro-correlato/documentazione/>

DOCUMENTI REGIONALI – LOMBARDIA

- *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo [DG Regione Lombardia - 10/12/09] [DG Regione Lombardia (15/11/11)]*
[http://www.sanita.regione.lombardia.it/cs/Satellifec=Redazionale P&childpagename=DG_Sanita% 2FDetail&cid=1213290740219&pagename=DG_SANWrapper](http://www.sanita.regione.lombardia.it/cs/Satellifec=Redazionale&childpagename=DG_Sanita%2FDetail&cid=1213290740219&pagename=DG_SANWrapper)

DOCUMENTI SPECIFICI SETTORIALI

a) Settore HORECA (Alberghiero – Ristorazione - Catering)

- OSHWIKI-SETTORE HORECA
http://oshwiki.eu/wiki/Managing_psychosocial_risks_in_HORECA
- Eurofound, *Hotels and catering - Policies, issues and the future, 2005*
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/articles/other-working-conditions/hotels-and-catering-policies-issues-and-the-future>
- E-Facts EU-OSHA - *Protecting workers in hotels, restaurant and catering*
https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE7007132ENC_horeca

b) Settore COMMERCIO / GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA

- E-Facts EU-OSHA - *Hazard and Risks in the Retail Trade: advice for young workers*
http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MalattieProfessionali/Documents/DOC_e fact05.pdf
- Gasparre A., *Flessibilità e qualità del lavoro nella grande distribuzione organizzata. Analisi di alcuni casi aziendali. Impresa Progetto – Electronic Journal of Management, 2011 (1)*
http://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files/articles/saggio_gasparre.pdf

c) Settore VIGILANZA PUBBLICA E PRIVATA

- **Magelli L., Cocchi B., Organizzare prevenzione e sicurezza del lavoro nelle polizie locali, Maggioli Editore 2012**
- **Pietrantonì L., Prati G., Morelli A., Stress e salute nelle Forze dell'Ordine. Nuove tendenze della psicologia 2003; 3: 20-41**
http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf
- **Prati G., Boldrin S., Fattori di stress e benessere organizzativo negli operatori di polizia penitenziaria, G Ital Med Lav Ergon 2011; 33 (3 Suppl B): B33-B39**
http://www.polpenuil.it/attachments/3951_fattori_di_stress_e_benessere_operatori_polizia_penitenziari.pdf
- **Prati G., Pietrantonì L. Eventi critici di servizio e qualità della vita nel lavoro di soccorso. G Ital Med Lav Ergon 2009; 31 (3 Suppl B): B5-B11**
http://www.academia.edu/6654473/Eventi_critici_di_servizio_e_qualità_della_vita_nel_lavoro_di_soccorso

d) Settore ISTRUZIONE

- **OSHWIKI - SETTORE EDUCAZIONE**
http://oshwiki.eu/wiki/Prevention_of_work-related_stress_in_the_education_sector
- **INAIL Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro, Burnout e insegnamento, 2012**
http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_176059.pdf
- **MIUR - Ufficio scolastico regionale per il Veneto, I rischi da stress lavoro-correlato nella scuola. Metodo operativo completo di valutazione e gestione, 2012**
http://www.sicurscuolaveneto.it/formazione/incontri_provinciali/metodo_valutazione_rischi_stress-lavoro-correlato_scuola.pdf

e) Settore SANITA'

- **EU-OSHA - SETTORE SANITÀ** <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/e-facts/efact46/view>
- **OSHWIKI - SETTORE SANITÀ**
http://oshwiki.eu/wiki/Mental_health_promotion_in_the_health_care_sector
- **E-Facts EU-OSHA - Risk Assessment for Care Workers**
http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/35_risk_assessment_for_care_workers.pdf
- **Lo stress lavoro-correlato al centro della nuova campagna biennale dell'EU-OSHA – Aggiornamento relativo agli anni 2011-2014: i contributi più significativi per il comparto (CIIP)**
<http://www.ciip-consulta.it/attachments/article/343/Ricognizione-Stress-LC-Comparto-Sanita.pdf>

- Valutazione rischio stress lavoro-correlato nelle aziende sanitarie e ospedaliere – Regione Lazio (2014) http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/02/SLC-Aziende-sanitarie-e-ospedaliere.pdf
- Sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie (Laboratorio FIASO) http://centrostresslavoro-lazio.it/slc_beta/wp-content/uploads/2015/02/Volume_Fiaso_Sviluppo_e_tutela_del_benessere..._2012.pdf

f) Settore TRASPORTI

- OSHWIKI - LAVORATORI DEL TRASPORTO FERROVIARIO http://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues_for_rail_workers
- E-Facts EU-OSHA - Gestione dei rischi per gli autisti addetti al trasporto stradale: casi di buone pratiche, 2011 <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/98/view>
- E-Facts EU-OSHA - OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – An overview, 2011 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/transport-sector_TERO10001ENC

g) Settore TELECOMUNICAZIONI

- ASL Milano, Linee guida per il lavoro nei call-center <http://www.asl.milano.it/user/Default.aspx?SEZ=2&PAG=74&NOT=469>

h) ALTRA DOCUMENTAZIONE di interesse SCIENTIFICO e TECNICO

- OSHWIKI - LAVORO SU TURNI http://oshwiki.eu/wiki/Working_time
- OSHWIKI - LAVORATORI ATIPICI http://oshwiki.eu/wiki/Temporary_Workers
- Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII), Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso, Tipografia PI-ME Editrice, 2007