

# Stress lavoro-correlato e DVR: perché le aziende devono aggiornare la valutazione dei rischi nel 2026

## Dal rischio stress al benessere aziendale: perché aggiornare il DVR



Lo stress lavoro-correlato non può più essere considerato un tema secondario o un semplice adempimento documentale. L'evoluzione dei modelli organizzativi, la diffusione dello smart working, l'utilizzo intensivo delle tecnologie digitali e la crescente attenzione verso il benessere psicologico delle persone stanno trasformando il modo in cui le aziende devono leggere, valutare e gestire i rischi sul lavoro.

Nel 2026, per molte organizzazioni, il punto centrale non è più soltanto "avere un DVR", ma verificare se il Documento di

Valutazione dei Rischi sia realmente aggiornato rispetto ai cambiamenti avvenuti negli ultimi anni.

La valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 comprende anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato. La Regione Lombardia, con la DGR XII/5428, ha inoltre rafforzato l'attenzione sulla gestione dell'impatto sulla salute del rischio stress lavoro-correlato e sull'efficacia della sorveglianza sanitaria svolta dai medici competenti.

## **Perché oggi lo stress lavoro-correlato è un rischio organizzativo**

Lo stress lavoro-correlato nasce quando le richieste dell'organizzazione, i carichi di lavoro, i tempi, le responsabilità o le relazioni interne superano la capacità percepita dalla persona di gestirli in modo sostenibile.

Questo rischio può manifestarsi in molte forme: aumento dell'assenteismo, turnover, conflitti interni, calo della produttività, difficoltà nella collaborazione tra reparti, perdita di motivazione, peggioramento del clima aziendale.

Nelle aziende più digitalizzate, a questi fattori si aggiungono nuove criticità: iperconnessione, reperibilità costante, sovraccarico informativo, difficoltà nel separare tempi di vita e tempi di lavoro, isolamento nei contesti di lavoro agile.

Proprio per questo, l'approccio alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve diventare più dinamico, partecipativo e collegato alla realtà concreta dell'organizzazione.

# **DVR e stress lavoro-correlato: quando è necessario aggiornare la valutazione**

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato non dovrebbe essere interpretata come un'attività "una tantum". Ogni cambiamento organizzativo significativo può rendere necessario un aggiornamento o una rivalutazione documentata.

Tra le situazioni che richiedono particolare attenzione rientrano:

- introduzione o consolidamento dello smart working;
- riorganizzazioni interne;
- cambiamenti tecnologici;
- incremento dei carichi di lavoro;
- modifiche nei ruoli o nelle responsabilità;
- fusioni, acquisizioni o cambiamenti nei processi aziendali;
- segnali di disagio organizzativo o aumento degli eventi sentinella.

L'aggiornamento metodologico [INAIL 2025](#) ha introdotto strumenti integrativi per considerare anche il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato. INAIL ha inoltre aggiornato la piattaforma dedicata, consentendo alle aziende di elaborare report integrati con le dimensioni relative a lavoro da remoto e innovazione tecnologica.

## **Rischi digitali, tecnostress e diritto alla disconnessione**

Uno dei temi più attuali riguarda il rapporto tra stress lavoro-correlato e strumenti digitali.

La tecnologia ha reso il lavoro più flessibile, veloce e connesso, ma ha anche introdotto nuovi fattori di pressione: email fuori orario, notifiche continue, riunioni online ravvicinate, messaggi istantanei, aspettative di risposta immediata.

Il diritto alla disconnessione diventa quindi un elemento essenziale nella prevenzione del rischio psicosociale. Il [Protocollo nazionale sul lavoro agile](#) prevede che l'accordo individuale consideri i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; individua inoltre una fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa.

Per le aziende, questo significa verificare che gli accordi di smart working non siano soltanto formalmente corretti, ma anche coerenti con l'organizzazione reale del lavoro.

## **Come si svolge la valutazione del rischio stress lavoro-correlato**

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato si sviluppa normalmente in fasi progressive.

La prima fase è la valutazione preliminare, basata su indicatori oggettivi. Tra questi possono rientrare eventi sentinella come assenteismo, turnover, infortuni, procedimenti disciplinari e segnalazioni interne. Si analizzano poi i fattori di contenuto del lavoro, come carichi, ritmi, orari, autonomia operativa e strumenti disponibili, e i fattori di contesto, come ruolo organizzativo, chiarezza delle responsabilità, rapporti interpersonali, possibilità di crescita e rapporto tra vita privata e lavoro.

Se emergono criticità, l'azienda deve procedere con una valutazione approfondita, attraverso strumenti validati e il coinvolgimento diretto dei lavoratori. Questionari anonimi,

interviste strutturate e focus group permettono di integrare gli indicatori oggettivi con la percezione reale delle persone.

La gestione del rischio coinvolge diverse figure: datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS o RLST. Il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori è un passaggio essenziale per trasformare la valutazione in un reale strumento di miglioramento.

## **I rischi per le aziende che non aggiornano il DVR**

Una valutazione non aggiornata o puramente formale può esporre l'azienda a rischi ispettivi, sanzionatori, civilistici, organizzativi e reputazionali.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede che la valutazione riguardi tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Inoltre, la normativa sull'orario di lavoro prevede il diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, principio che mantiene rilevanza anche nei contesti organizzativi caratterizzati da flessibilità e lavoro da remoto.

Una gestione inadeguata del rischio psicosociale può incidere anche sulla produttività, sul clima interno, sulla fiducia dei lavoratori e sulla reputazione dell'impresa.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

## **Agire ora è una scelta strategica**

Aggiornare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato significa proteggere l'azienda, ma anche migliorare la qualità dell'organizzazione.

Un DVR aggiornato, una corretta gestione dei rischi digitali e una disciplina chiara del diritto alla disconnessione permettono di prevenire criticità, rafforzare la cultura della sicurezza e costruire ambienti di lavoro più sani, produttivi e resilienti.

People S.p.A. è al fianco delle aziende che vogliono affrontare questo percorso con metodo, competenza e visione organizzativa.

**Vuoi verificare se il DVR della tua azienda è aggiornato rispetto al rischio stress lavoro-correlato?**

[Contatta People S.p.A. per un'analisi preliminare e un supporto operativo.](#)