

# **CHECKLIST**

## **INDICATORI STRESS LAVORO CORRELATO**

IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO	pagina 1
FASE 1 - VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO	pagina 2
FASE 2 - IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO	pagina 11
FASE 3 - VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI	pagina 13

## **1. IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Il D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES - 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e la rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

Si articola in tre FASI principali:

- FASE 1. valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list)
- FASE 2. identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento
- FASE 3. valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## FASE 1 -VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

L'intervento consiste nella valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della check list contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO** e **CONTENUTO** del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

Il gruppo aziendale della prevenzione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, decidere di utilizzare la check per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della Check identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori.

- AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori):
- AREA CONTESTO DEL LAVORO ( 6 aree di indicatori)
- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortunati	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

## ISTRUZIONI

Si segna con la **X** la risposta e nella casella punteggio si riporta il valore della risposta

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	2	4		
<b>1</b>	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>2</b>	

Si segna con la **X** la risposta e nella casella punteggio si riporta il valore della risposta in **PUNTEGGIO FINALE**

Quando vediamo la casella "**CORREZIONE PUNTEGGIO**", riportiamo dopo il segno "-" il valore della risposta e trascriviamo nel **PUNTEGGIO FINALE** il risultato

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - <b>0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - <b>1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "**TOTALE PUNTEGGIO**" si deve inserire la somma del punteggio finale di ogni indicatore

<b>DATA COMPILAZIONE</b>	
--------------------------	--

<b>MANSIONE/REPARTO</b>	<b>IMPIEGATI</b>
-------------------------	------------------

**COMPILATA DA:**

Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando a lato il nominativo.

	<b>NOMINATIVO/I</b>
<input checked="" type="checkbox"/> <b>DATORE DI LAVORO</b>	<b>Ing. Pietro Conoscenti</b>
<input checked="" type="checkbox"/> <b>RSPP</b>	<b>Geom. Sandro Grasso</b>
<input type="checkbox"/> <b>RLS</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> <b>MEDICO COMPETENTE</b>	<b>Dott. Agatino Scardaci</b>
<input type="checkbox"/> RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA	
<input type="checkbox"/> EVENTUALI ALTRI SPECIALISTI (Psicologo,...)	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

## INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**

<b>INDICATORI AZIENDALI</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Diminuito</b>	<b>Inalterato</b>	<b>Aumentato</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0	
<b>2</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità)	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
<b>3</b>	ASSENTEISMO	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		Non ricorre
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		Non ricorre
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		Non ricorre
<b>8</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>12</b>	

<b>INDICATORE</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**0**

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**1**

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>2</b>	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>3</b>	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>4</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>5</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>6</b>	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

<b>AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione modalità di partecipazione alle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	



<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>2</b>	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>3</b>	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

<b>INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

## CONTENUTO DEL LAVORO

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>2</b>	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>3</b>	Rischio chimico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>4</b>	Microclima adeguato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>5</b>	Adeguate illuminazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>6</b>	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>7</b>	Disponibilità DPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			NON RICORRE
<b>8</b>	Lavoro a rischio di aggressione fisica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>9</b>	Cartellonistica chiara ed immediata	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>10</b>	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....		NON RICORRE
<b>11</b>	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>2</b>	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>3</b>	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>4</b>	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>5</b>	I compiti sono chiaramente pianificati	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

<b>CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

<b>ORARIO DI LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E' presente il lavoro a turni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E' presente il lavoro a turni notturni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

## FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *		0	10	12	26	28	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>12</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	0	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	(2) 0						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

\* se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>33</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	0
INDICATORI AZIENDALI *	2 (12)
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>6</b>

\*

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>X</b> <b>6</b>	0	14	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	15	30	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	60	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento .

## FASE 3: VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione delle figure aziendali, responsabili aziendali (direttori di struttura), ed eventuali consulenti che devono essere coinvolti per la definizione di:

- campione/settori/unità operative in cui intervenire in modo prioritario
- scelta del questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

### I QUESTIONARI

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress al lavoro, presuppone coinvolgimento ed adesione di tutte le parti aziendali dalla dirigenza ai lavoratori.

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che contribuiscono ad identificare le condizioni legate al Contesto e Contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- o JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- o QUESTIONARIO ISPESL "le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- o PSS - Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- o OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- o JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- o OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- o JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- o OCS - Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- o M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- o Benessere organizzativo - Magellano PA (Avallone 2004)
- o (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)

## **AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE**

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio .

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori** e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

**L'analisi dei questionari somministrati ai lavoratori (impiegati) ha evidenziato particolari condizioni di stress, nei fattori "richieste", "controllo", "supporto dai colleghi", "supporto dai superiori", "relazioni" e "cambiamenti". Inoltre deve essere posta attenzione sul dato rilevato, inerente una percentuale del 25,0% del campione analizzato, che ha dichiarato di essere soggetto al lavoro a prepotenze e vessazioni.**

## Sottoscrizione del documento

Il Datore Unico di Lavoro

**(Ing. Pietro Conoscenti)**

---

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

**(Geom. Sandro Grasso)**

---

Il Medico Competente

**(Dott. Agatino Scardaci)**

---

Lascari \_\_\_\_\_

Per presa visione:

Il rappresentante dei lavoratori

---