



**Regione Umbria**



Scuola Umbra di  
Amministrazione Pubblica

1

## **CORSO DI FORMAZIONE PER R.L.S.**

Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

# **LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

**La valutazione dello Stress lavoro correlato**



Lo STRESS LAVORO CORRELATO potenzialmente può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro

pertanto

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEVE ESSERE FATTA IN TUTTE LE AZIENDE, SEPPUR A LIVELLI DIFFERENTI E CON DIVERSI GRADI DI APPROFONDIMENTO.

La valutazione dello STRESS LAVORO  
CORRELATO non può e non deve essere intesa  
come la somministrazione meccanica di  
questionari ai lavoratori.

Software, check list utilizzati in via esclusiva  
non solo sono INADEGUATI, ma sono  
addirittura CONTROPRODUCENTI.

La valutazione dello STRESS LAVORO CORRELATO deve essere concepita come un percorso che porti ad individuare all'interno della realtà lavorativa i potenziali fattori di stress e non se ci sono lavoratori stressati.

Il metodo di valutazione del rischio che considereremo è quello proposto dalla Guida Operativa realizzata dal Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro (Lazio, Abruzzo, Emilia Romagna, Liguria, Lombardia, Marche Toscana e Veneto) approvata il 25 marzo 2010.

# Guida operativa Comitato tecnico Interregionale

## METODO PROPOSTO



**NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL  
DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO  
COORDINATO DAL DIPARTIMENTO DI MEDICINA DEL  
LAVORO DELL'ISPESL.**

# Il percorso di valutazione della Guida Operativa

1. AZIONI COMUNICATIVE ED INFORMATIVE
2. ANALISI DOCUMENTALE
3. AZIONI FORMATIVE
4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO
5. GESTIONE DEL RISCHIO

# 1.AZIONI COMUNICATIVE ED INFORMATIVE

Premessa al percorso di valutazione.

Devono avere carattere motivazionale oltre che informativo

- ➔ Sensibilizzazione dei lavoratori.
- ➔ Esplicitazione da parte della direzione:
  - ✓ della volontà di affrontare il problema;
  - ✓ del riconoscimento del ruolo fondamentale di partecipazione dei lavoratori;
  - ✓ della volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise.

## 2. ANALISI DOCUMENTALE

### Raccolta dei documenti

- ➔ Organizzazione del lavoro (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, ecc.).
- ➔ Indicatori aziendali di stress lavoro correlabili (assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione, ecc.).
- ➔ Gestione salute e sicurezza lavoro (verbali riunione, piani di intervento/miglioramento, ecc.).

### 3. AZIONI FORMATIVE

Formazione differenziata a seconda dei ruoli in azienda  
(corsi per dirigenti e preposti, per lavoratori, per RLS,  
ecc.)

- ➔ Trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, per favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori.
- ➔ Rafforzare le competenze per la gestione del rischio.

## 4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

IL METODO DEL NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI  
LUOGHI DI LAVORO COORDINATO DAL DIPARTIMENTO DI MEDICINA DEL LAVORO  
DELL'ISPESL.

La valutazione del rischio comprende 3 fasi:

**1ª FASE: VALUTAZIONE OGGETTIVA**

**2ª FASE: IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO**

**3ª FASE: VALUTAZIONE SOGGETTIVA**

**1<sup>a</sup> FASE VALUTAZIONE OGGETTIVA**  
**ELEMENTI OGGETTIVI VERIFICABILI**

# INDICATORI OGGETTIVI DI RISCHIO

## **INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)

## **INDICATORI DI PERICOLO RELATIVI A:**

- **CONTESTO LAVORATIVO** (6 aree di indicazione)
- **CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicazione)

# VALUTAZIONE OGGETTIVA

## Indicatori aziendali

Infortuni

Assenza per malattia

---

Assenze dal lavoro

Ferie non godute

---

Rotazione del personale

---

Turnover

Procedimenti/ Sanzioni disciplinari

---

Richieste visite straordinarie

---

Segnalazioni stress lavoro-  
correlato

Istanze giudiziarie

# VALUTAZIONE OGGETTIVA

## Indicatori relativi al **Contesto lavorativo**

*(Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro)*

| CONTESTO LAVORATIVO                    |  |
|--|--|
| CULTURA ORGANIZZATIVA                  | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi  |
| RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE             | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone  |
| SVILUPPO DI CARRIERA                   | Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro   |
| AUTONOMIA<br>DECISIONALE/CONTROLLO     | Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro) |
| RELAZIONI INTERPERSONALI SUL<br>LAVORO | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale   |
| INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO            | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera   |

# VALUTAZIONE OGGETTIVA

## Indicatori relativi al **Contenuto del lavoro**

### CONTENUTO DEL LAVORO

|  |   |
|--|---|
| <b>AMBIENTE DI LAVORO<br/>E ATTREZZATURE</b> | Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' affidabilità, la disponibilità, l' idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro |
| <b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>            | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata  |
| <b>CARICO/RITMI DI LAVORO</b>                | Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale  |
| <b>ORARIO DI LAVORO</b>                      | Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.  |

| INDICATORI AZIENDALI    |   |           |            |           |           |      |
|-------------------------|---|-----------|------------|-----------|-----------|------|
| N                       | INDICATORE  | DIMINUITO | INALTERATO | AUMENTATO | PUNTEGGIO | NOTE |
| 1                       | Indici infortunistici   | 0         | 1(*)       | 4         | ....      |      |
| 2                       | Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)                          | 0         | 1          | 4         | ....      |      |
| 3                       | Assenze del lavoro  | 0         | 1          | 4         | ....      |      |
| 4                       | % ferie non godute  | 0         | 1          | 4         | ....      |      |
| 5                       | % trasferimenti interni richiesti dal personale   | 0         | 1          | 4         | ....      |      |
| 6                       | % rotazione del personale (usciti-entrati)  | 0         | 1(*)       | 4         | ....      |      |
| 7                       | Procedimenti, sanzioni disciplinari   | 0         | 1(*)       | 4         | ....      |      |
| 8                       | N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c) | 0         | 1(*)       | 4         | ....      |      |
| 9                       | Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro                    | 0 - NO    |            | 4 - SI    | ....      |      |
| 10                      | Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento  | 0 - NO    |            | 4 - SI    | ....      |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b> |   |           |            |           |           |      |

(\*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda a 0, si segna la X nella casella **DIMINUITO**. Es: la sua Azienda ha 0 infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato.

| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA |  |    |    |                      |                  |      |
|----------------------------------|--|----|----|----------------------|------------------|------|
| N                                | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 1                                | Diffusione organigramma aziendale  | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 2                                | Presenza di procedure aziendali  | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 3                                | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori   | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 4                                | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori   | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 5                                | Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007       | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 6                                | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....) | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 7                                | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori                                       | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 8                                | Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori                      | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 9                                | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale                           | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 10                               | Presenza di codice etico e di comportamento  | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 11                               | Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo              | 0  | 1  |                      |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>          |  |    |    |                      |                  |      |

## Contesto lavorativo

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

## Contesto lavorativo

| EVOLUZIONE DELLA CARRIERA |  |    |    |                      |                  |      |
|---------------------------|--|----|----|----------------------|------------------|------|
| N                         | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 1                         | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera  | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 2                         | Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 3                         | Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza                   | 0  | 1  |                      |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>   |  |    |    |                      |                  |      |

## Contesto lavorativo

| AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO |  |    |    |                      |                  |      |
|--|--|----|----|----------------------|------------------|------|
| N  | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|  | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri   | 0  | 1  | 1-...                |                  |      |
|  | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti                                    | 0  | 1  |                      |                  |      |
|  | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | 0  | 1  |                      |                  |      |
|  | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali            | 0  | 1  |                      |                  |      |
|  | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto  | 0  | 1  | 1-...                |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>                      |  |    |    |                      |                  |      |

## Contesto lavorativo

| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO |   |    |    |                      |  |      |
|------------------------------------|---|----|----|----------------------|--|------|
| N                                  | INDICATORE  | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO |  | NOTE |
| 1                                  | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori                    | 0  | 1  |                      |  |      |
| 2                                  | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi. | 0  | 1  |                      |  |      |
| 3                                  | Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi  | 0  | 1  | 1-...                |  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>            |   |    |    |                      |  |      |

| INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO |  |    |    |                      |                  |      |
|---|--|----|----|----------------------|------------------|------|
| N   | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 1   | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale           | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 2   | Possibilità di orario flessibile   | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 3   | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 4   | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale                         | 0  | 1  |                      |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</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**.

| AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO |  |    |    |                      |                  |                             |
|--|--|----|----|----------------------|------------------|-----------------------------|
| N  | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE                        |
| 1  | Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 2  | Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)   | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 3  | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 4  | Microclima adeguato  | 0  | 1  |                      |                  |                             |
| 5  | Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.) | 0  | 1  |                      |                  |                             |
| 6  | Rischio movimentazione manuale dei carichi   | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 7  | Disponibilità adeguati e confortevoli DPI  | 0  | 1  |                      |                  | Se non previsti, segnare SI |
| 8  | Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 9  | Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi  | 0  | 1  |                      |                  |                             |
| 10   | Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 11   | Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature   | 0  | 1  |                      |                  |                             |
| 12   | Esposizione a radiazioni ionizzanti  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| 13   | Esposizione a rischio biologico  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                             |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>                      |  |    |    |                      |                  |                             |

## Contenuto lavorativo

| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI |   |    |    |                      |                  |      |
|----------------------------|---|----|----|----------------------|------------------|------|
| N                          | INDICATORE  | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 1                          | Il lavoro subisce frequenti interruzioni  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 2                          | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti     | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 3                          | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia                            | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 4                          | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 5                          | Chiara definizione dei compiti  | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 6                          | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti           | 0  | 1  |                      |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>    |   |    |    |                      |                  |      |

# Contenuto lavorativo

| CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO |  |    |    |                      |                  |                            |
|------------------------------------|--|----|----|----------------------|------------------|----------------------------|
| N                                  | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE                       |
| 1                                  | I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti           | 0  | 1  |                      |                  |                            |
| 2                                  | Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro          | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 3                                  | Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo    | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 4                                  | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività          | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 5                                  | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato     | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 6                                  | Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina               | 0  | 1  | 1 - ...              |                  | se non previsto segnare NO |
| 7                                  | I lavoratori devono prendere decisioni rapide                      | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 8                                  | Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio    | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| 9                                  | Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |                            |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>            |  |    |    |                      |                  |                            |

## ORARIO DI LAVORO

## Contenuto lavorativo

| N                       | INDICATORE   | SI | NO | CORREZIONE PUNTEGGIO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|----------------------|------------------|------|
| 1                       | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 2                       | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario                     | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 3                       | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?              | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 4                       | La programmazione dell'orario varia frequentemente                 | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 5                       | Le pause di lavoro sono chiaramente definite                       | 0  | 1  |                      |                  |      |
| 6                       | E' presente il lavoro a turni                                      | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 7                       | E' abituale il lavoro a turni notturni                             | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| 8                       | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione                  | 0  | 1  | 1 - ...              |                  |      |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b> |  |    |    |                      |                  |      |

## INDICATORI AZIENDALI

| INDICATORE             | TOTALE PUNTEGGIO<br>PER INDICATORE | BASSO<br>0 - 25% |    | MEDIO<br>25 - 50% |    | ALTO<br>50 - 100% |    |
|------------------------|------------------------------------|------------------|----|-------------------|----|-------------------|----|
|                        |                                    | DA               | A  | DA                | A  | DA                | A  |
| INDICATORI AZIENDALI * |                                    | 0                | 10 | 11                | 20 | 21                | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO       |                                    | 0                |    | 2                 |    | 5                 |    |

| CONTESTO DEL LAVORO                                  |                                 |                  |   |                   |    |                   |    |
|--|---------------------------------|------------------|---|-------------------|----|-------------------|----|
| INDICATORE   | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | BASSO<br>0 - 25% |   | MEDIO<br>25 - 50% |    | ALTO<br>50 - 100% |    |
|  |                                 | DA               | A | DA                | A  | DA                | A  |
| Funzione e cultura organizzativa                     |                                 | 0                | 4 | 5                 | 7  | 8                 | 11 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione                |                                 | 0                | 1 | 2                 | 3  | 4                 |    |
| Evoluzione della carriera                            |                                 | 0                | 1 | 2                 |    | 3                 |    |
| Autonomia decisionale – controllo del lavoro         |                                 | 0                | 1 | 2                 | 3  | 4                 | 5  |
| Rapporti interpersonali sul lavoro                   |                                 | 0                | 1 | 2                 |    | 3                 |    |
| Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro* |                                 |                  |   |                   |    |                   |    |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO</b>                              |                                 | 0                | 8 | 9                 | 17 | 18                | 26 |

(\*) 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<br>PER INDICATORE | BASSO |    | MEDIO |    | ALTO |    |
|  |                                    | DA    | A  | DA    | A  | DA   | A  |
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro |                                    | 0     | 5  | 6     | 9  | 10   | 13 |
| Pianificazione dei compiti                   |                                    | 0     | 2  | 3     | 4  | 5    | 6  |
| Carico di lavoro – ritmo di lavoro           |                                    | 0     | 4  | 5     | 7  | 8    | 9  |
| Orario di lavoro                             |                                    | 0     | 2  | 3     | 5  | 6    | 8  |
|  |                                    | 0     | 13 | 14    | 25 | 26   | 36 |

## 2<sup>a</sup> FASE IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

| DA | A  | LIVELLO DI RISCHIO       | NOTE  |
|----|----|--------------------------|---|
| 0  | 17 | RISCHIO BASSO<br>25%     | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.  |
| 18 | 34 | RISCHIO MEDIO<br>50%     | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate.<br>Monitoraggio annuale degli indicatori.<br>Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi. |
| 35 | 67 | RISCHIO ALTO<br>+ di 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.<br>Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.<br>E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.  |

## 3<sup>a</sup> FASE VALUTAZIONE SOGGETTIVA

# VALUTAZIONE SOGGETTIVA

Necessaria qualora la valutazione oggettiva abbia evidenziato un livello di rischio ALTO. Si deve pertanto procedere alla valutazione della percezione dei lavoratori dello stress lavoro correlato.

I metodi di indagine possono comprendere:

- QUESTIONARI (devono essere stati validati su campione italiano).
- FOCUS GROUP
- INTERVISTE SEMI STRUTTURATE

## VALUTAZIONE SOGGETTIVA

Un numero esiguo di lavoratori non consente di ottenere una quantità statisticamente significativa di questionari/interviste o di strutturare focus group.

# AZIENDE FINO A 10 DIPENDENTI

Effettuare la valutazione oggettiva utilizzando la sola check list INDICATORI AZIENDALI.  
Se il punteggio ottenuto è superiore a 20 o emergano chiari indicatori di rischio (malattie professionali, casi conclamati di disagio lavorativo, ecc.) approfondire la valutazione, mediante le check list di indicatori verificabili relativi a CONTENUTO DEL LAVORO e CONTESTO LAVORATIVO.

# AZIENDE FINO A 10 DIPENDENTI

Visto l'esiguo numero di dipendenti, non si ritiene praticabile, il ricorso a strumenti di rilevazione della soggettività come i questionari. Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri specializzati non è sufficiente la valutazione oggettiva; si deve procedere al secondo livello di approfondimento con il coinvolgimento dei lavoratori (es. focus group).

# AZIENDE CON OLTRE 10 DIPENDENTI

Effettuare la valutazione oggettiva utilizzando le check list  
INDICATORI AZIENDALI, CONTENUTO DEL LAVORO e  
CONTESTO LAVORATIVO.

# AZIENDE CON OLTRE 10 DIPENDENTI

Procedere alla valutazione soggettiva nei seguenti casi:

- punteggio finale della check list “alto”.
- presenza di istanze giudiziarie per molestie morali o sessuali.
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati.
- se dopo un anno di azioni di miglioramento il punteggio della check list di indicatori verificabili si conferma al livello di “rischio medio” .
- presenza di potenziali fattori di stress noti in letteratura.

1. QUESTIONARIO MULTIDIMENSIONALE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA – **MOHQ**
2. RISK ORGANIZATION ASSESSMENT QUESTIONNAIRE – **ROAQ**
3. LE PERSONE E IL LAVORO – **ISPESL**
4. EFFORT REWARD IMBALANCE – **ERI**
5. JOB CONTENT QUESTIONNAIRE – **JCQ**
6. OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR – **OSI**
7. MAJER\_D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10 - **M\_DOQ 10**
8. TEST DI VALUTAZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO - **Q-BO**
9. ORGANIZATIONAL CHECKUP SYSTEM – **OCS**
10. ORGANISATIONAL & PSYCHOSOCIAL RISK ASSESMENT - **OPRA**

## 5. GESTIONE DEL RISCHIO

### Programmazione ed effettuazione degli interventi di prevenzione e protezione del rischio.

#### ➔ **SOLUZIONI DI PREVENZIONE COLLETTIVA**

- Interventi sull'organizzazione (misure tecniche, misure organizzative, misure procedurali, misure ergonomiche, misure di revisione della politica aziendale).
- Formazione post valutazione.

#### ➔ **SOLUZIONI RIVOLTE AGLI INDIVIDUI**

- Soluzioni di supporto ai singoli lavoratori nelle aziende medio grandi (sportelli di ascolto, consultori interni)
- Sorveglianza sanitaria con il medico competente in caso di rischio non risolvibile con misure di prevenzione collettiva

#### ➔ **PIANO DI MONITORAGGIO**

- Definizione tempistica di rivalutazione del rischio
- Monitoraggio dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione



La valutazione dello stress lavoro correlato non può essere ridotta alla meccanica somministrazione di questionari, ma deve essere piuttosto intesa come un percorso di valutazione che porta all'individuazione dei fattori stressogeni all'interno dell'organizzazione.



La valutazione del rischio stress lavoro correlato deve essere effettuata mediante metodi che siano validati da NORMA TECNICA o buona prassi.



I questionari devono essere validati su campione italiano.