



Università degli studi di Verona



Ulss 20 Verona



Università degli Studi di Padova
Dipartimento Psicologia Applicata



Società Nazionale Operatori della Prevenzione

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO - CORRELATO E LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO D.Lgs 81/08

Verona, 7 luglio 2010

La valutazione dello stress lavoro-correlato: la proposta metodologica dell'ISPESL per le aziende

Emanuela Fattorini, psicologa clinica e del lavoro
emanuela.fattorini@gmail.com



NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Gruppo di Lavoro del



Network Nazionale per la prevenzione
disagio psicosociale nei luoghi di lavoro

Coordinatore: Emanuela Fattorini

Antonia Ballottin, Adriano Barassi, Francesco Blasi, Ivan Borrelli, Rodolfo Buselli, Pietro Bussotti, Luigi Carpentiero, Maria Grazia Cassitto, Francesco Chicco, Enzo Cordaro, Licia Corsi, Patrizia Deitingner, Giulia De Vuono, Concettina Fenga, Ceccarda Fornaciari, Marisa Lieti, Lucia Macciocu, Christian Nardella, Giovanni Nolfo, Bruno Papaleo, Luigi Perbellini, Benedetta Persechino, Gino Pozzi, Marco Renso, Luciano Romeo, Ottavio Sacco, Luciano Sani, Vito Totire, Enzo Valenti.

La valutazione dello stress lavoro - correlato Proposta Metodologica

Organi di vertice:

Prof. Antonio Moccaldi - Commissario
Dr. Umberto Sacerdote - Direttore Generale

Stampa a cura di:

Dipartimento Processi Organizzativi
Ufficio Amministrativo Gestionale



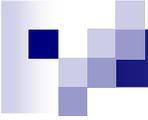
9 788862 300742

www.ispesl.it



La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica



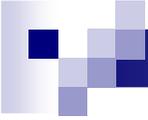


Linee Guida UE per la valutazione dei rischi

ELEMENTI FONDAMENTALI

- La valutazione dei rischi è un esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro (3.1)
- La valutazione dei rischi deve essere intrapresa dalla Direzione, in consultazione e/o con la partecipazione di tutte le istanze interessate sul luogo di lavoro e cioè: datori di lavoro, dirigenti e dipendenti e/o loro rappresentanti che possono contribuire assieme alle diverse fasi del procedimento (3.2)





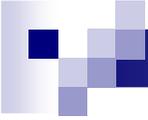
Linee Guida UE

ARTICOLAZIONE

La valutazione dei rischi è articolata come segue:

- Identificazione dei pericoli
- Identificazione dei lavoratori (o di terzi) esposti a rischi potenziali
- Analisi dal punto di vista qualitativo e quantitativo
- Studio sulla possibilità di eliminare i rischi e, in caso contrario,
- Decisione sulla necessità di introdurre ulteriori provvedimenti per eliminare o limitare i rischi (3.3)





Linee Guida UE

METODOLOGIA

Non vi sono norme fisse riguardo alle modalità di realizzazione della VDR, anche se si dovrà in ogni caso tener conto di due principi fondamentali:

- **Garantire la valutazione di tutti i rischi**
- **Studiare la possibilità di eliminare un rischio identificato (4)**





Finalità della VDR: PREVENZIONE

- **La prevenzione primaria si esercita a monte. sulle azioni organizzative pre-ordinate**
- **Compito prioritario della VDR è quello di attuare la prevenzione secondaria che non si esercita sui soggetti, ma sul contesto in cui i soggetti operano**

Accordo Quadro Europeo



FINALITA'

- Aumentare la consapevolezza e la conoscenza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti circa lo stress lavoro – correlato (art. 2, comma 1)

OBIETTIVO

- Fornire loro una struttura per identificare e prevenire i rischi dello stress occupazionale, atteso che “non” è responsabilità dell’individuo lo stress sul lavoro (art. 2, comma 2)

Accordo Quadro Europeo



- Laddove sul luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi (art. 6, comma 2)
- Dalla valutazione dello stress lavoro-correlato è **escluso il mobbing**, in quanto deve essere recepito lo specifico Accordo europeo (Bruxelles, 26 aprile 2007)

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK

26 APRIL 2007



5. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP

In the context of article 139 of the Treaty, this autonomous European framework agreement commits the members of BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CBC) to implement it in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States and in the countries of the European Economic Area.

The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

The implementation of this agreement will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to the Social Dialogue Committee. During the first three years after the date of signature of this agreement, the Social Dialogue Committee will propose and adopt a yearly table summarising the on-going implementation of the agreement. A full report on the implementation actions taken will be prepared by the Social Dialogue Committee and adopted by the European social partners during the fourth year.

The signatory parties shall evaluate and review the agreement any time after the five years following the date of signature, if requested by one of them.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can jointly or separately refer to the signatory parties, who will jointly or separately reply.

When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement.

This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.

John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)

Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME

Kai-Ingo Voigt
Secretary General
of CEEP



European Trade Union
Confederation
No. 15, Rue Albert II, 9
1210 Brussels
www.etuc.org



The Confederation of European
Business
Avenue Courlaing 100
1200 Brussels
www.businesseurope.eu



European Association of Craft,
Small and Medium-Sized
Enterprises
Rue Jacques Lelièvre 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



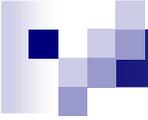
European Centre of Enterprises with
Participative and Co-operative
Structures
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu



Principi teorici di riferimento

- Cox T. & Griffiths A.J. (1995). The Assessment of Psychosocial Hazard at Work. In M.J.Shabracq , J.A.M. Winnubst & C.L.Cooper (Eds) Handbook of Work and Health Psychology. Chichester, Wiley and Sons
- Hacker W. (1991). Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics. Paper presented to: A Heltheir Work Environment : Basic Concept & Methods of Measurement . Hogberga, Lidingo, Stockholm
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro:
 - Contesto lavorativo (fattori gestionali stressogeni)
 - Contenuto del lavoro (fattori organizzativi stressogeni)

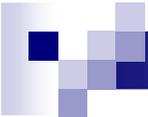
Requisiti di semplicità, brevità, comprensibilità (decreto 81, art.29), senza eccessivo aggravio di costi per la PMI



FATTORI GESTIONALI STRESSOGENI

European Agency for Safety and Health at Work, 2000

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 DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL 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, problemi di doppia carriera



FATTORI ORGANIZZATIVI STRESSOGENI

European Agency for Safety and Health at Work, 2000

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

Il percorso metodologico



1. Raccolta dati organizzativi

- Serve a costruire il contesto organizzativo e a favorire l'osservazione sistematica:
 - Organigramma gerarchico/funzionale
 - Tipologie contrattuali presenti
 - Lavoratori provenienti da altri Paesi
 - Lavoratori assunti ex L. 68/1999
 - Presenza del sindacato
 - Presenza di un sistema aziendale di gestione della sicurezza, ecc.





2. Informazione dei lavoratori

- Propedeutico ed essenziale il coinvolgimento dei dirigenti/preposti
- Informazione dei lavoratori attraverso il sistema informativo in uso nell'impresa:
 - Chi sta facendo cosa
 - Perché
 - Finalità e obiettivi
 - Restituzione dei risultati





3. Indagine

SI DISTINGUE

- Imprese fino a dieci dipendenti
- Imprese oltre dieci dipendenti



IMPRESE FINO A 10 DIPENDENTI 1.

- All'autocertificazione del DDL, si propone da subito l'utilizzazione di una **check list**

L' équipe valutativa è formata da:

- DDL che ha la responsabilità della valutazione
- MC (se previsto),
- RLS (se presente),
- lavoratori



Imprese fino a dieci dipendenti 2.

- **Primo livello di analisi:** compilazione dell'Area A della check list (indicatori aziendali):
 - se il punteggio ottenuto all'area degli indicatori aziendali supera il valore di 20
 - ove emergano chiari indicatori di rischio (malattie professionali, casi conclamati di disagio lavorativo)
- **Secondo livello di approfondimento.** Si deve procedere al completamento della *check list* (Aree B e C, rispettivamente dedicate al contesto e al contenuto del lavoro)



Check list: Aree d' indagine

A. INDICATORI AZIENDALI	B. CONTESTO DEL LAVORO	C. CONTENUTO DEL LAVORO
Indici infortunistici	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
% Ferie non godute		
% Trasferimenti interni a richiesta del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
% Rotazione del personale	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
N. visite su richiesta del lavoratore al MC	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni formalizzate del MC di condizioni stress lavoro-correlato	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
Istanze giudiziarie		





Imprese con oltre dieci dipendenti

Formazione **équipe valutativa** (cioè chi fa la VDR):

DDL (che ha la responsabilità della VDR) insieme a:

- MC (se previsto)
- SPP (RSPP, ASPP, RLS)
- figure aziendali significative (direzione personale, contenzioso, strutture risultate critiche, ecc.)
- lavoratori esperti per competenza/anzianità
- eventuali consulenti esterni (psicologo/sociologo del lavoro, ecc.)





Le fasi dell'indagine

PRIMO LIVELLO

- **Inquadramento degli indicatori verificabili** che è possibile associare a condizioni di stress occupazionale (compilazione delle tre aree della check list)
- **Individuazione del livello di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO).**



DAL PRIMO AL SECONDO LIVELLO

I LIVELLO

Check list

Indicatori aziendali

Contesto lavorat.

Contenuto del lavoro

In presenza di

- fattori potenziali di stress noti in letteratura (conducenti autobus, insegnanti, lav. sanità, call center, lavoro a turni, ecc.);
- punteggio finale “alto” della check list;
- una o più istanze giudiziarie per molestie morali o sessuali;
- casi di disagio lavorativo clinicamente accertati da centri clinici pubblici;
- condizioni di stress segnalate dal MC;
- punteggio della check list nel quadrante “rischio medio” a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

II LIVELLO

COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI LAVORATORI

QUESTIONARI, FOCUS GROUP, INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA





Le fasi dell'indagine

Il **secondo livello**, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori, richiede l'utilizzo di strumenti specifici e quindi **competenze specifiche**:

- Pianificazione dell'indagine con la definizione delle varie fasi del progetto di studio
- Definizione della popolazione/campione da indagare





E ancora...

- **Motivare alla partecipazione**
- **Scelta dello/degli strumento/i da utilizzare**
- **Reperibilità questionari**
- **Modalità di somministrazione (cartacea/on line)**
- **Anonimato e tutela della privacy**
- **Gestione dei dati**
- **Restituzione dei risultati**



Strumenti soggettivi d'indagine

- **I dati percettivo-soggettivi devono essere analizzati in modo aggregato, cioè non si devono considerare le condizioni stressogene del singolo lavoratore, ma quelle dell'organizzazione**



4. Pianificazione dell'intervento

La **PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO** per la eliminazione, riduzione o gestione dei rischi stress lavoro-correlato, può comportare l'adozione di:

- **misure di prevenzione primaria**, di tipo organizzativo, mirate al cambiamento dell'hardware della struttura (contenuto del lavoro) e/o
- **misure di prevenzione secondaria**, di tipo gestionale (contesto lavorativo), volte a migliorare l'interfaccia lavoratori-organizzazione (formazione manageriale, leadership, comunicazione, ecc.)





5. ATTUAZIONE

Questa fase prevede l' **ATTUAZIONE**
delle misure d'intervento
che sono state identificate e il
relativo monitoraggio della efficacia delle
azioni intraprese





6. VERIFICA

Aggiornamento DVR

entro due anni, salvo cambiamenti significativi (D.Lgs.81 e s.m.i. art.29)





Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro

C H E C K L I S T



DATA DI COMPILAZIONE

IMPRESA

MANSIONE/REPARTO

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA (*):

- **Datore di lavoro**
- **RSPP**
- **RLS**
- **Medico Competente**
- **Direttore Personale**
- **Altri Soggetti coinvolti nella valutazione**

(*) Contrassegnare i referenti aziendali coinvolti in questa fase, indicando al lato i relativi nomi e cognomi

Indicatori aziendali



N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO
1	INDICI INFORTUNISTICI			
2	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3	ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE AL MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS SUL LAVORO	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>	4 - SI <input type="checkbox"/>	
TOTALE PUNTEGGIO					
INDICATORE		No	Si		
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O SEGNALAZIONE AL MEDICO COMPETENTE DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO		0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE AI SECONDO LIVELLO DI APPROFONDIMENTO (mediante questionari) DELLO STRESS LAVORO CORRELATO		



Area contesto del lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
TOTALE PUNTEGGIO						



Area contesto del lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
10	Presenza di codici etico e di comportamento	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
11	Presenza di sistemi per il recepimento/gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
TOTALE PUNTEGGIO						



Area contesto del lavoro

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

Area contenuto del lavoro

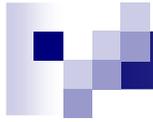


Carico di lavoro - ritmo di lavoro						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>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

Area contenuto del lavoro



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



La somma del punteggio delle tre aree consente di
identificare il **livello di rischio**

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	
INDICATORI AZIENDALI		
CONTESTO DEL LAVORO		
CONTENUTO DEL LAVORO		
TOTALE PUNTEGGIO		

Livelli di rischio

RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	Attuare le misure le misure di miglioramento e ripetere la valutazione entro 2 anni.
RISCHIO MEDIO $>25 \text{ o } \leq 50\%$	Si evidenziano condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si deve adottare le azioni d'intervento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO $>50\%$	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 stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

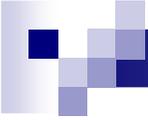




OSI - Occupational Stress Indicator

C.L. Cooper

1. Questionario biografico
2. Cosa pensa, come si sente nei confronti del proprio lavoro (22 items)
3. Come giudica il suo attuale stato di salute (18 item)
4. Come si comporta di solito (14 item)
5. Come interpreta gli eventi che accadono intorno a lei (12 item)
6. Fonti di pressione nel suo lavoro (61)
7. Il suo modo di affrontare lo stress (28 item)



Job Content Questionnaire, *R. Karasek*

49 item

Il questionario permette di identificare quattro principali condizioni di lavoro:

high strain: elevata domanda con bassa libertà di decisione

passive: bassa domanda con bassa decisione (tipica di mansioni che non incentivano le capacità individuali con marcati livelli di insoddisfazione)

active: elevata domanda con elevata decisione (occupazioni caratterizzate da un elevato grado di apprendimento che impongono all'individuo un intervento in tempi rapidi con elevata responsabilità)

low strain: bassa domanda con elevata decisione (situazione lavorativa ottimale, in cui l'individuo può gestire in autonomia il suo tempo lavorativo).

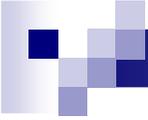


OCS - Organizational Checkup System

C. Maslach e M.P. Leiter

Sei aree a rischio burnout organizzativo:

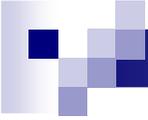
1. Carico di lavoro
2. Riconoscimento economico e psicologico
3. Equità
4. Controllo sulla propria attività lavorativa
5. Integrazione sociale
6. Valori (congruenza o conflitto)



Questionario sul benessere organizzativo, *F. Avallone*

68 item suddivisi in 8 parti

1. Dati strutturali (anagrafici e lavorativi) (1-16)
2. Caratteristiche dell'ambiente di lavoro (17-57)
3. La sicurezza (58-59)
4. Caratteristiche del proprio lavoro (60-61)
5. Sensazioni vissute nell'ambiente di lavoro (62-64)
6. Il benessere psicofisico (65-66)
7. Apertura all'innovazione (67)
8. Suggerimenti (68)



M_DOQ10 Organizational Questionnaire

Majer_D'Amato

10 fattori:

1. Comunicazione
2. Autonomia
3. Team (coesione di gruppo)
4. Coerenza organizzativa
5. Job description (chiarezza dei ruoli/compiti)
6. Job involvement (coinvolgimento)
7. Reward (equità, sensibilità sociale)
8. Leadership (comunicazione e relazioni interpersonali)
9. Innovatività (vitalità organizzativa)
10. Dinamismo/sviluppo (apertura al progresso personale e allo sviluppo organizzativo)



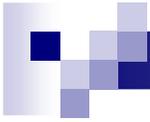
Le persone e il lavoro *ISPESL*

Questionario messo a punto nel Laboratorio di Psicologia e Sociologia dell'ISPESL.

È stato costruito facendo riferimento al modello teorico di Cox e Griffiths e agli orientamenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e Salute sul Lavoro che individua nel contesto lavorativo e nel contenuto del lavoro i fattori di rischio stressogeno

Al momento non esiste un programma informatico per l'acquisizione dei dati e la predisposizione di un rapporto narrativo standardizzato.

L'interpretazione dei dati ha valore descrittivo e non generalizzabile



GRAZIE

