

**VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO
CORRELATO
ESPERIENZE REGIONALI A CONFRONTO
Bologna, 5 maggio 2011**

Dr. R.Buselli, Dr D.Sallese, Dott.ssa F.Fani, Dr G.Galli,

Dr P. Del Guerra, Dr L. Carpentiero, Dr .M.Cucini, A.Giomarelli

**Il modello delle linee di indirizzo della
Regione Toscana.**

**Esperienze ed integrazioni alla luce delle
indicazioni della Commissione Consultiva
Permanente**

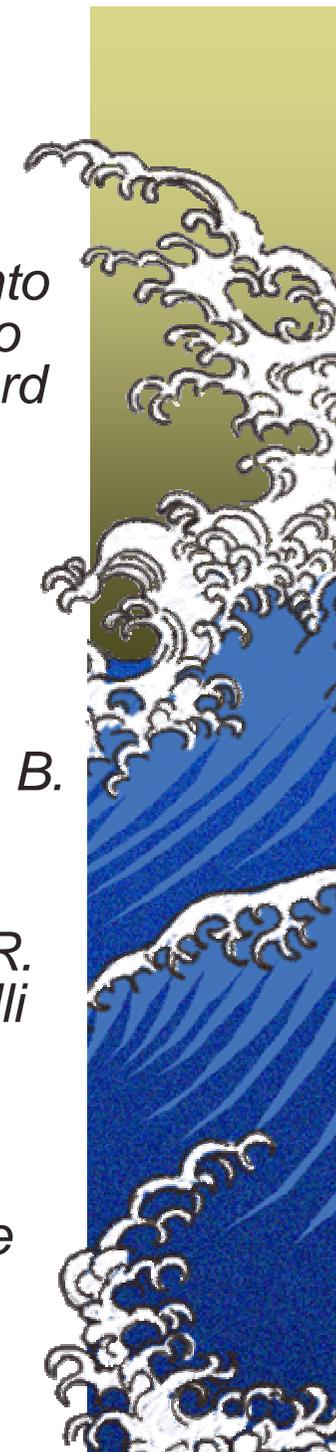


Chi ha proposto il metodo

Le Linee di Indirizzo derivano dalla bozza finale del documento per la valutazione del rischio psico-sociale nei luoghi di lavoro predisposte dal gruppo di lavoro dell'Area Vasta Toscana Nord Ovest 1) (**Decreto Giunta Regionale n.7626 del 30/12/2005**, Allegato A, punto 2.4), riviste dal **gruppo di lavoro regionale** istituito ad hoc 2).

- 1) G. Galli, F. Franco (ASL 1), R. Buselli, A. Cristaudo (AOU PISANA), R. Ansuini (ASL 12), D. Parducci, A. Reali, M.G. Roselli (ASL 2), S. Battaglia, D. Taddeo (ASL 5), M.G. Leoni, B. Iadarola, M.T. Boccuzzi (ASL 6), F. Fani (borsista)
- 2) D. Sallese – coordinatore (ASL 8), G. Galli, F. Franco (ASL 1), R. Buselli (AOU PISANA), L. Carpentiero (ASL 10), A. Giomarelli (ASL 9), C. Mattivi (ASL 4), F. Fani (borsista)

Il metodo è stato discusso con operatori di Servizi Pisll, Medici Competenti, RSPP e sperimentato in diverse realtà lavorative



CONTRIBUTI METODOLOGICI SI BASANO SU

- Direttiva Comunitaria 98/24/CE e D.Lgs 81/08 e s.m.i.
- Accordo europeo sullo stress dell'8 ottobre 2004
- Documento di Consenso SIMLII
- Pubblicazioni di Maggi B. (1983): "Costrittività organizzativa e salute nel lavoro d'ospedale". In Gobbato F., Grieco A. (a cura di): Rischi ,patologia e prevenzione nel personale ospedaliero. Atti 46° Congresso Soc. Ital. di Medicina del lavoro ed Igiene Industriale. Catania, Maggi B. (1991): Lavoro organizzato e salute. Tirrenia Stampatori, Torino , Maggi: Razionalita e Benessere (1995)- Studio Interdisciplinare dell'organizzazione, Etas Libri, Milano, pagg. 103 - 178.
- Check-list adottata dalla NHS Confederation proposta dalla Britain's Health and Safety Commission (HSC) e Health and Safety Exucutive (HSE): Tackling Work realted Stress – a managers' guide to improving and maintaing employee and well-being, Sudbury, HSE Books, 2001
- job content questionnaire di R.A.Karasek*
- Pubblicazione dell'Agencia Europea per la Sicurezza e la salute sul lavoro.. *Printed in Belgium, 2002*

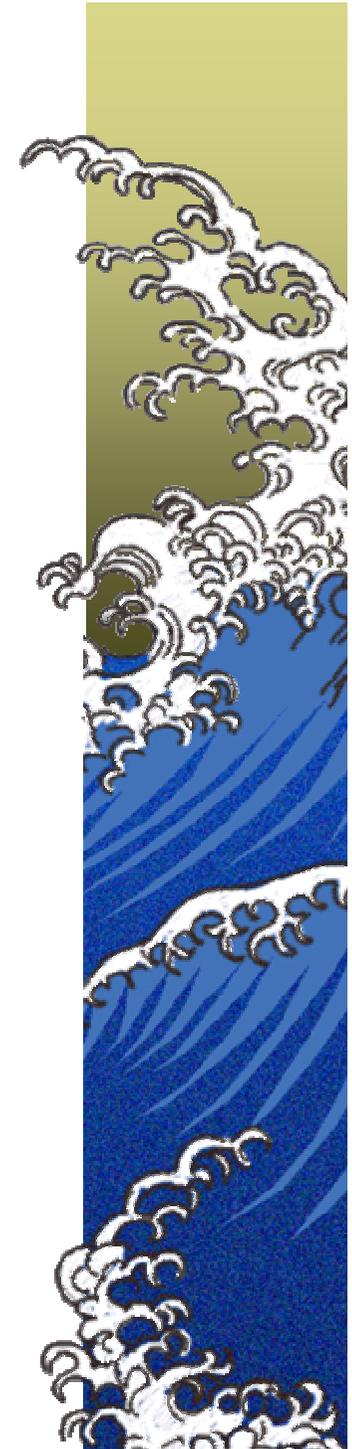


CONTRIBUTI METODOLOGICI

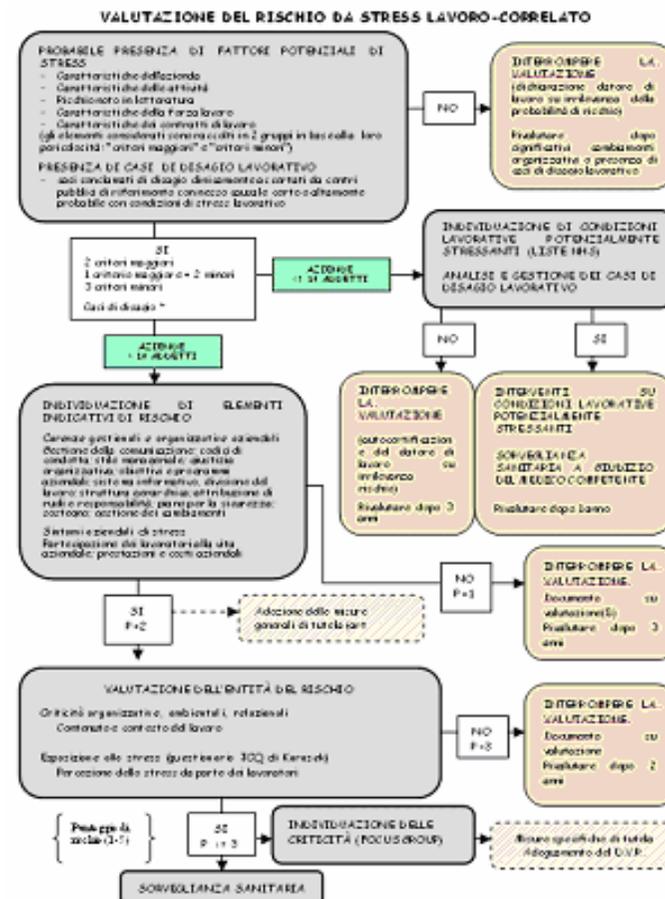
- Uso del modello del Ciclo di Controllo
- Adesione dei contenuti proposti all'Accordo europeo sullo stress dell'8 ottobre 2004
- Utilizzo di strumenti di analisi gestibili dai soggetti aziendali della prevenzione

- Utilizzo di strumenti di analisi semplici e da cui emergano dati conclusivi sintetici e verificabili

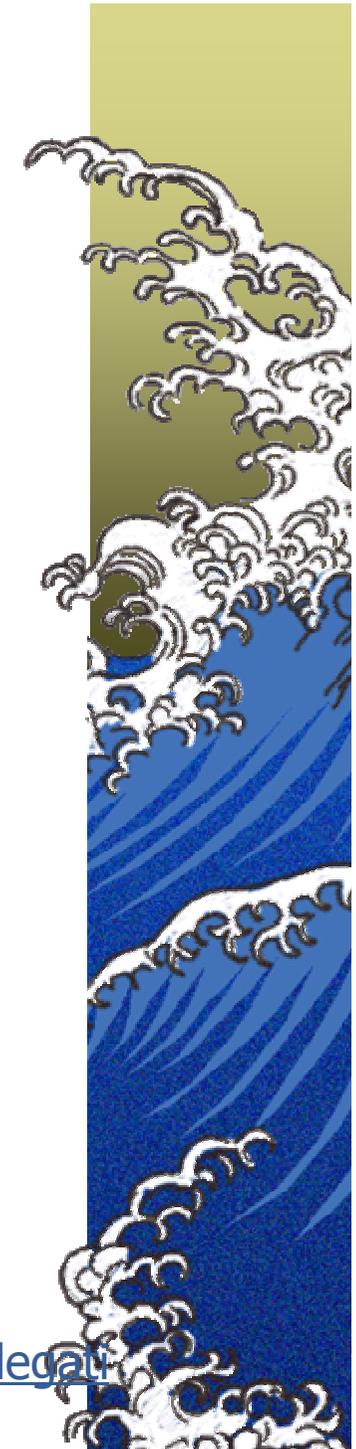
- Metodologia partecipativa
- Valutazione preliminare
- Approfondimenti diversi per aziende fino a 10 dipendenti o oltre
- Processo valutativo condotto per fasi



Linee di indirizzo regione Toscana

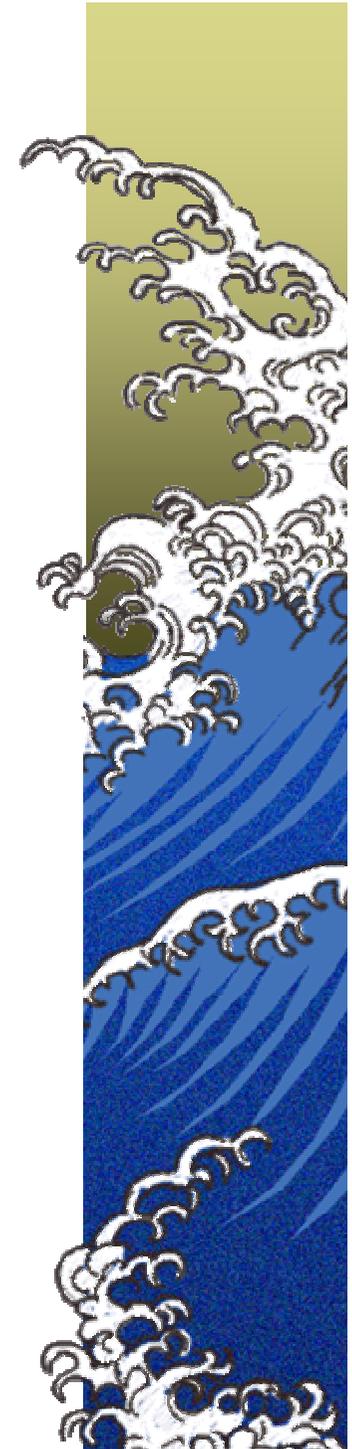


* I casi di disagio lavorativo andranno adeguatamente approfonditi e gestiti. Per le aziende che occupano oltre 10 lavoratori la procedura di casi di disagio lavorativo dovrebbe prevedere un'approfondimento del rischio fino al 7° livello.



Caratteristiche delle linee di indirizzo toscane

- Definizione dell'Agencia Europea*
- Analisi delle situazioni solo collettive*
- La gestione dei problemi individuali demandata alla sorveglianza sanitaria*
- Procedere per fasi*
- Definizione della partecipazione delle figure aziendali rappresentative*
- Bilanciamento delle varie fonti*
- Tentativo di combinare due approcci*



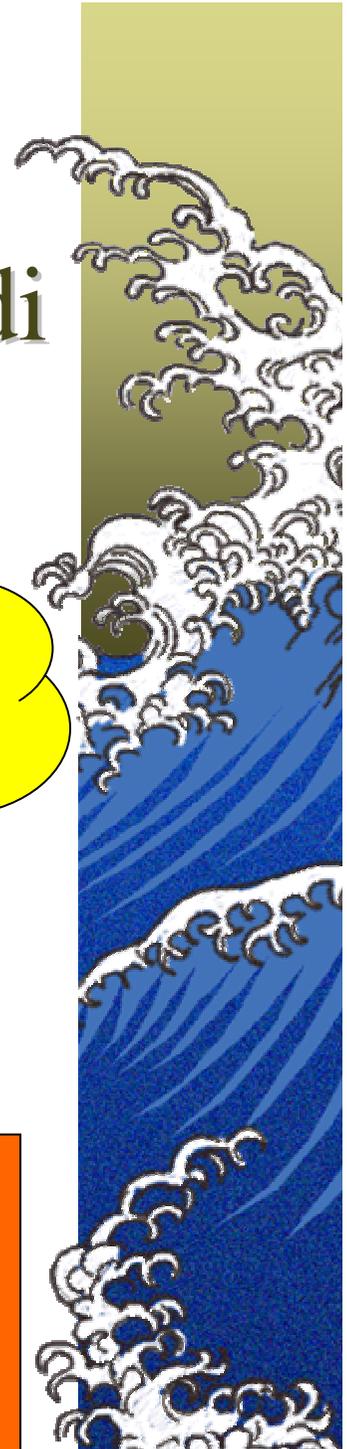
PREMESSA METODOLOGICA

Ricerca e integrazione di indicatori di tipo oggettivo e di tipo soggettivo

Approccio
percezione
soggettiva

Approccio
Indicatori
oggettivi

***Valutazione del rischio
stress occupazionale***



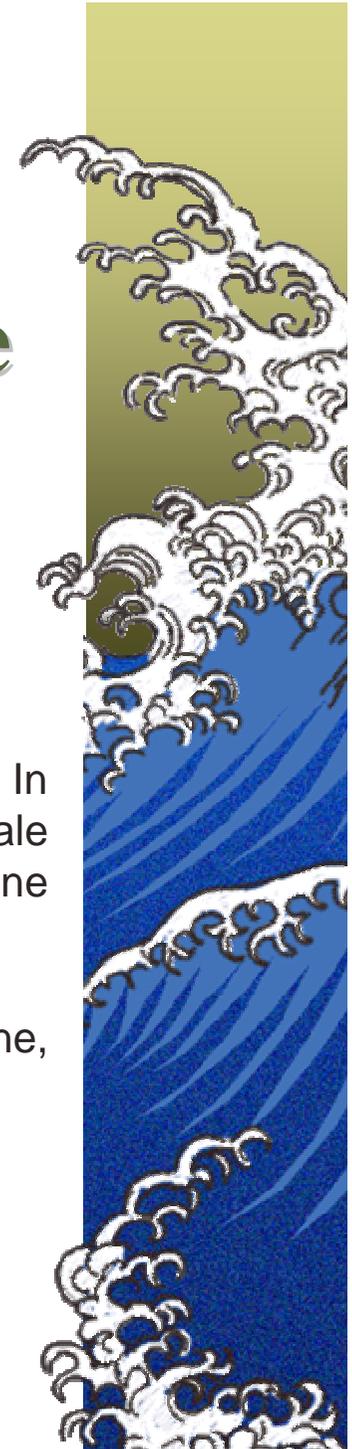
PREMESSA METODOLOGICA

Utilizzo del metodo delle Congruenze Organizzative nella sua componente analitica del processo lavorativo

Maggi B. (1983): "Costrittività organizzativa e salute nel lavoro d'ospedale". In Gobbato F., Grieco A. (a cura di): Rischi ,patologia e prevenzione nel personale ospedaliero. Atti 46° Congresso Soc. Ital. di Medicina del lavoro ed Igiene Industriale. Catania.

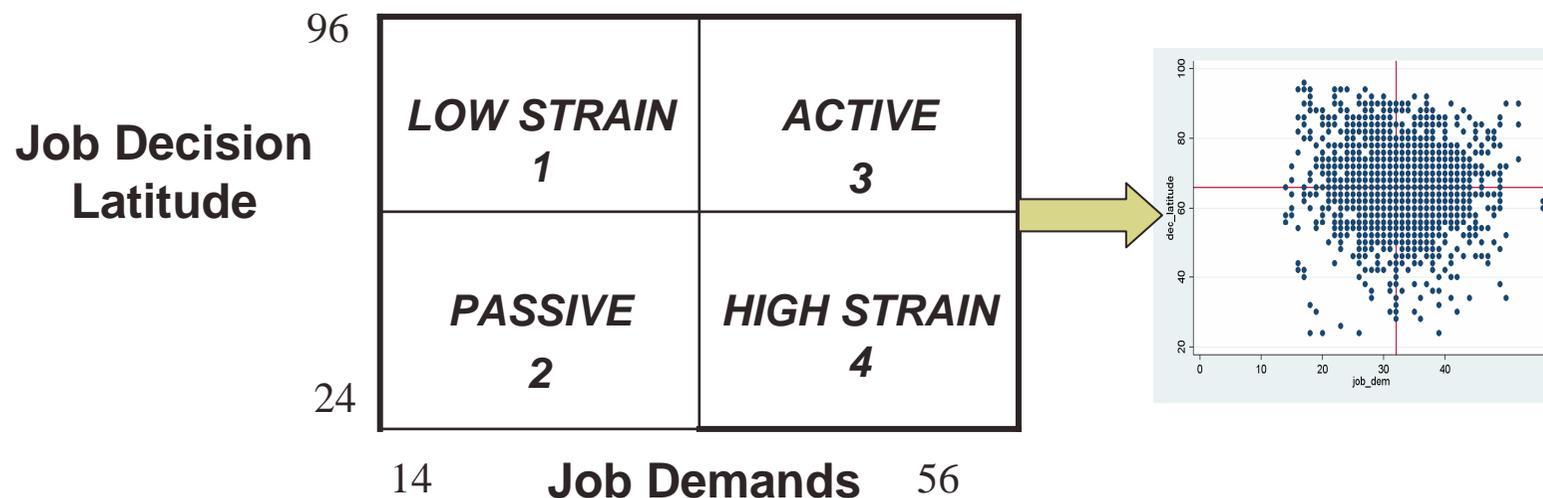
Maggi B. (1991): Lavoro organizzato e salute. Tirrenia Stampatori, Torino

Maggi: Razionalita e Benessere (1995)- Studio Interdisciplinare dell'organizzazione, Etas Libri, Milano, pagg. 103 - 178.



METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Il punteggio complessivo per il test JCQ verrà così **calcolato**:

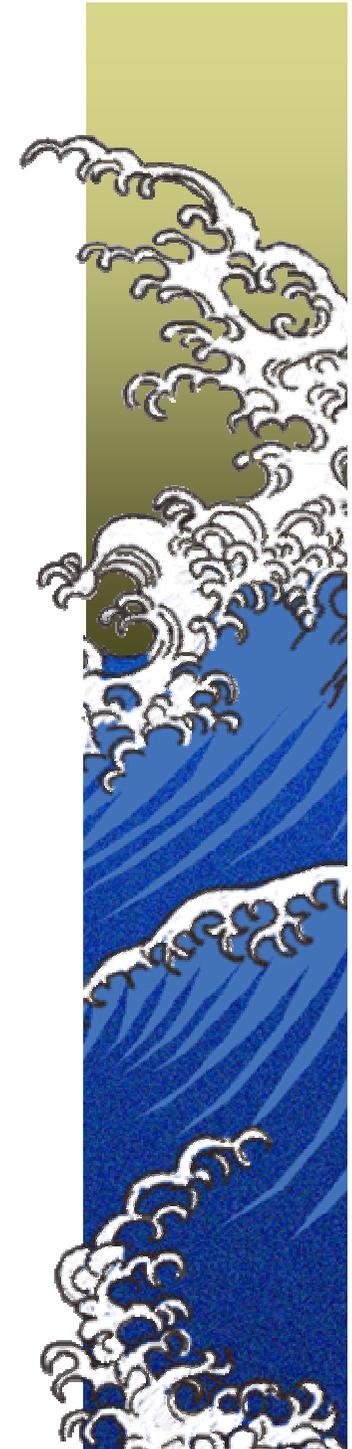


Il punteggio complessivo per il test JCQ verrà così **interpretato**:

Valore	Valutazione
1	Low Strain
2	Passive
3	Active
4	High Strain

Check list

- Numerosi parametri DATI AZIENDALI, CONTESTO E CONTENUTO del LAVORO*
- E' compilata dal datore di lavoro in collaborazione con RSPP, Medico Competente, RLS e altre figure aziendali*
- Scheda unica per azienda oppure per partizioni organizzative o mansioni omogenee*



Contenuto del lavoro

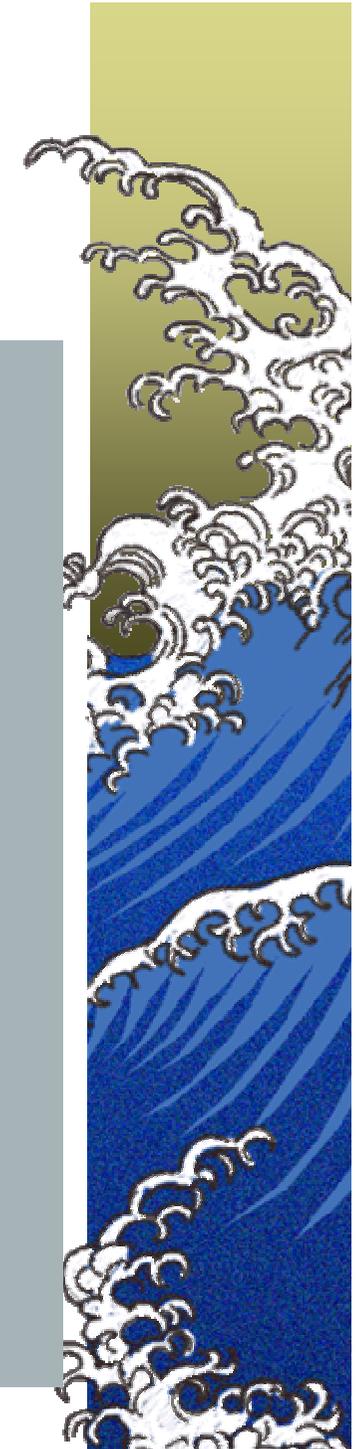
C ORARIO DI LAVORO

C1 Lavoro a turni e notturno

- C1.1 Vi è rotazione su più turni*
- C1.2 Calendario dei turni non conosciuto in anticipo*
- C1.3 I lavoratori non partecipano alla composizione delle squadre di lavoro*
- C1.4 Il lavoro implica lo svolgimento di turni notturni*
- C1.5 Il turno notturno è fisso e non a rotazione*
- C1.6 L'orario di lavoro dei lavoratori notturni supera le 8 ore nelle 24 ore*
- C1.7 Il numero di notti consecutive è elevato*
- C1.8 Il ritmo di turnazione è anti-orario*
- C1.9 Il lavoro notturno comporta un eccessivo impegno fisico o psicologico*
- C1.10 Durante il lavoro notturno non è assicurato un livello di servizi adeguato*
- C1.11 I lavoratori notturni non sono sottoposti a sorveglianza sanitaria*

C2 Orario protratto

- C2.1 Il regolare orario di lavoro è superiore alle 8 ore*
- C2.2 Si lavora ad incentivo*
- C2.3 Viene abitualmente svolto lavoro straordinario*



Contesto del lavoro

E RUOLO

E1 Criteri di attribuzione

E1.1 Non appaiono chiari ai lavoratori i criteri di attribuzione di ruolo e responsabilità

E2 Chiarezza

E2.1 L'organizzazione del lavoro porta con se ambiguità di ruolo per i lavoratori

E2.2 Mancanza di chiarezza in ordine alle aspettative

E3 Condivisione

E3.1 I lavoratori non condividono il ruolo attribuito

E4 Adeguatezza (eccesso / insufficienza)

E4.1 Il ruolo attribuito eccede le capacità e la formazione dei lavoratori

E4.2 Incapacità da parte dell'organizzazione di utilizzare appieno capacità e formazione dei singoli

E5 Conflitto

E5.1 Ai lavoratori viene chiesto di svolgere un ruolo in conflitto con i propri valori

E5.2 Al lavoratore vengono assegnati ruoli incompatibili fra loro

F PROGRESSIONE DI CARRIERA, SISTEMA PREMIANTE E DISCIPLINARE

F1 Sicurezza del lavoro

F1.1 Vi è presenza di lavoro atipico

F2 Obsolescenza

F2.1 L'attività svolta è senza futuro e vi è il rischio di licenziamento per esubero di personale

F3 Incongruenza di posizione

F3.1 Per molti lavoratori le promozioni concesse non sono adeguate a titolo di studio o anzianità di servizio

F3.2 Molti lavoratori hanno raggiunto il limite massimo di carriera

F4 Equità dei criteri del sistema di retribuzione e progressione di carriera

F4.1 Non sono equi i criteri per stipendi, responsabilità, carriera

F5 Trasparenza del sistema di retribuzione e di progressione di carriera

F5.1 Non sono presenti documenti che attestino i criteri e i percorsi di responsabilità di carriera

F6 Incertezza sul sistema di premi e punizioni

F6.1 Non sono chiari i criteri e i percorsi per l'attribuzione dei premi e per la definizione delle punizioni

F6.2 Gli incentivi economici non sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni

G AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO

G1 ridotta partecipazione al processo decisionale soprattutto in presenza di elevate responsabilità

G2 Mancanza di autonomia per l'esecuzione dei compiti

G3 Mancanza di controllo sul lavoro

G4 Assenza di strumenti di autovalutazione circa la bontà del lavoro eseguito

H ASPETTI RELAZIONALI

H1 Le relazioni non sono amichevoli e collaborative

H1.1 Non vi è possibilità di libera espressione di opinioni divergenti

H1.2 Non vi è possibilità di interazione sociale nello svolgimento della mansione

H1.3 Il lavoratore non viene informato di eventuali critiche nei suoi confronti

H1.4 Eccesso di concorrenza, rivalità, competitività sul lavoro (se l'assetto situazioni comporta meccanismi che favoriscono la competitività)

H1.5 Si sono verificati frequenti litigi (più di 1 a settimana)

H1.6 Le non vengono generalmente affrontate in modo chiaro ed efficace

H1.7 Le divergenze fra lavoratori non si manifestano in forma di avversione dichiarata

H2 Condizioni di isolamento fisico e psicologico

H2.1 si lavora in condizioni di isolamento lontano da colleghi e senza possibilità di contattarli

H2.2 Non si lavora in gruppo (es chi esprime un'opinione divergente viene escluso dal gruppo)

H3 Violenze morali

H3.1 Si sono verificate situazioni di vessazione o persecuzione psicologica

H3.2 L'azienda non ha previsto misure per la prevenzione di violenze morali

H3.3 I lavoratori non sono informati sulle misure attuate dall'azienda per prevenire le violenze morali

H4 Esposizione a violenza

H4.1 Il lavoro espone a contatto col pubblico in condizioni di isolamento e in ambienti a rischio

I INTERFACCIA CASA LAVORO

I1 Richieste contrastanti tra casa e lavoro

I2 Scarso appoggio in ambiente domestico

I3 sindrome del tempo libero sprecato

J GESTIONE DEI CAMBIAMENTI

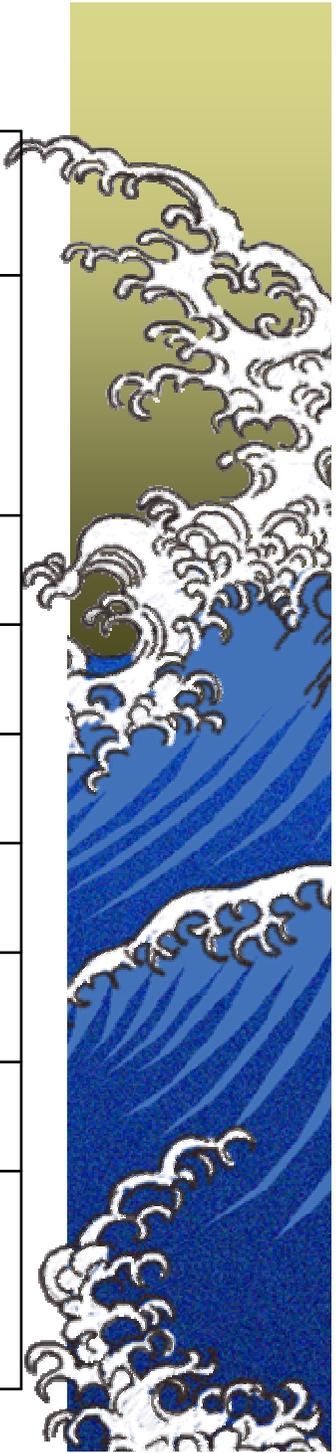
J1 Non vengono adottate tecnologie innovative

J2 Non vengono adeguatamente informati, i lavoratori, circa i cambiamenti organizzativi

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

AZIENDA				ANALISI DELLE COSTRITTIVITA' CON INTERVISTE A CONOSCITORI ESPERTI GUIDATE DA CHEK LIST	
ATTIVITA'	PROBLEMATICA	PUNTEGGIO	PROFESSIONI	AREA OMOGENEA	FONTE

▪ **Attività:** codice dell'attività definito dall'analisi dell'area omogenea
 ▪ **Problematica:** codice della problematica nella chek list
 ▪ **Entità:** giudizio sull'entità della problematica
 1 = modesto 2 = elevato 3 = molto elevato
 ▪ **Professioni:** codice delle professionalità coinvolte nella situazione negativa
 ▪ **Fonti:** 1 resp. aziendale.; 2 dirigenti; 3 lavoratori esperti; 4 RLS e/o RSPP; 5 medico comp.



METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

Il punteggio complessivo per le check list verrà così **calcolato**:

Numero criticità rilevate	Occorrenze	Media	Area
2	4	2,25	18
4	3	2,08	24,96
4	2	2,25	18
22	1	1,772	38,984
			99,904
32	4	3	384
			$99,904 / 384 * 100 = 26,01$
			26,01 %

Il punteggio complessivo per le check list verrà così **interpretato**:

CHECK LIST: ASPETTI NEGATIVI RELATIVI A CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO		
PUNTEGGIO	valore	VALUTAZIONE
0%-24%	-	Bassa criticità
25% - 49%	+ / -	Moderata criticità
51% - 75%	+	Alta criticità
> 75%	++	Molto alta criticità

Esempio di scomposizione del ciclo lavorativo

AZIENDA USL						
AREA OMOGENEA (unità operativa, reparto, professionalità)		Laboratorio Analisi				
codici	FASI, SOTTOFASI LAVORATIVE, AZIONI TECNICHE, DI GOVERNO, DI VERIFICA	Responsabile U.O	Dirigente del settore	Tecnico	Tecnico del settore	Personale Amministrativo
1	Definizione modalità e criteri di prelievo e conservazione del campione	X				
2	Ricevimento richieste e accettazione campioni			X		X
3	Verifica conformità richiesta			X		X
4	Controllo conformità campione			X		
5	Centrifugazione se necessaria			X		
6	Smistamento nei settori di competenza			X		
7	controllo conformità campione				X	
8	Verifica sistema analitico, strumentazione, reagenti				X	
9	Valutazione dati Controllo di Qualità		X			
10	Avvio e sorveglianza seduta analitica e validazione tecnica				X	
11	Verifica e validazione risultati analitici		X			
12	Stampa e verifica referto					X
13	Imbustamento e consegna referti					X
14	Stoccaggio campioni esami eseguiti			X		
15	Smaltimento campioni			X		
16	Controllo e verifica	X	X			



Tabella con Criticità rilevate dagli intervistati nelle fasi lavorative

Codici	Responsabile Struttura	Medico dirigente	Tecnico di Laboratorio esperto 1 (RLS)	Tecnico di Laboratorio esperto 2
1	B2.2; B11.2; I3	D1.3; D4.1; D4.3; D4.4; D6.1; D6.3; D12.1; J2		
2				
3			B6.3	B6.3
4		B2.2		
5		B2.2		
6				
7				
8				
9	A3.1; B2.4; A4.2	C2.3	A3.1; B1.1	A3.1; B1.1
10	A3.1; B2.4; A4.2	D4.2	B1.1	B1.1
11	A3.1; B2.4; A4.2		A3.1; B1.1; B2.4	A3.1; B1.1; B2.4
12	A3.1	D4.2	A3.1; B1.1	A3.1; B1.1
13				
14				
15				
16				
17	B2.2; D1.4; D6.6;	D1.4; D4.2;		
Sede di lavoro	A1.3; A1.4;		A1.4;	A1.4;
Tutte le fasi	B4.1; B6.3; D12.3; D13.2; D15.3; D15.5	B1.1; B1.3; B2.4; D11.2; D15.3; D15.6	II	II

In nero sono indicate le criticità rilevate da 1 intervistato su 4

In rosa sono indicate le criticità individuate da 2 intervistati su 4

In azzurro sono indicate le criticità rilevate da 3 intervistati su 4

In rosso sono indicate le criticità rilevate da tutti e 4 gli intervistati

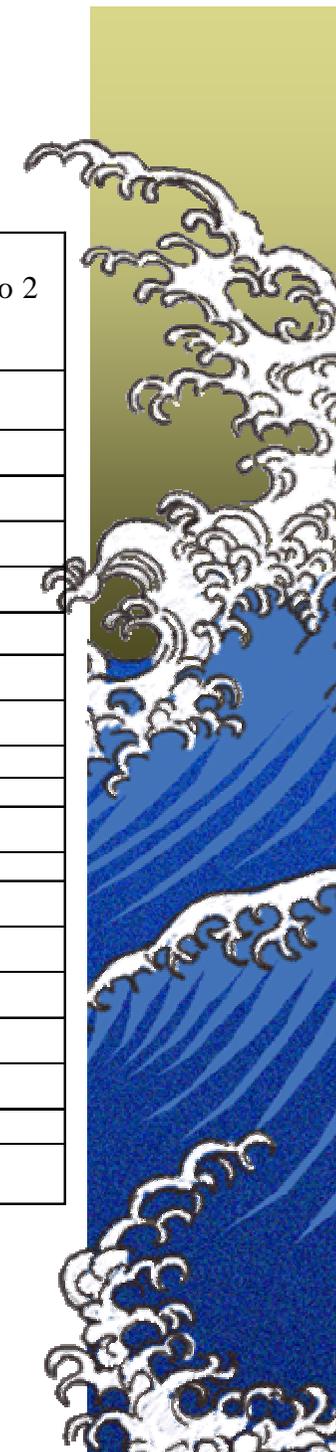
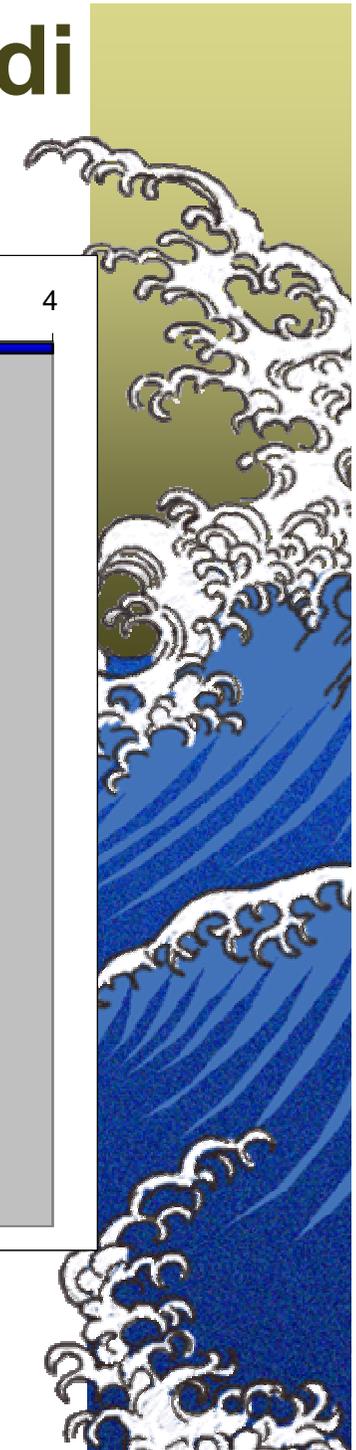
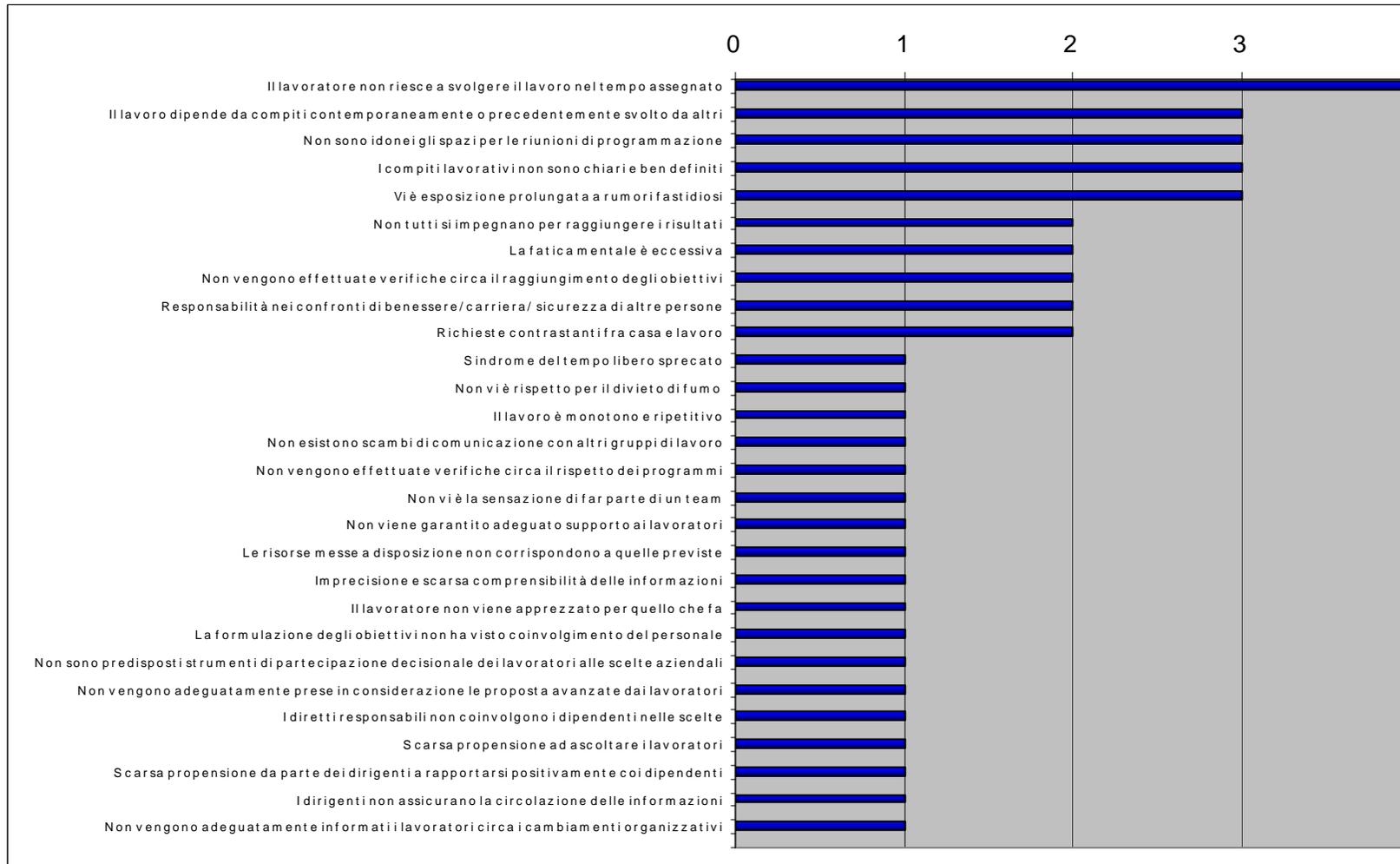


Tabella delle criticità per numero di occorrenze



Criticità emerse per fase lavorativa



	Sede di lavoro	Tutte le fasi	Fase 3 (professionalità coinvolta, <i>Tecnico</i>)	Fase 4 (professionalità coinvolta, <i>Tecnico e Personale Amministrativo</i>)	Fase 5 (professionalità coinvolta, <i>Tecnico</i>)	Fase analitica (9, 10, 11, 12) (professionalità coinvolta, <i>Tecnico del settore e Dirigente del Settore</i>)	Fase 17 (professionalità coinvolta, <i>Responsabile U.O e Dirigente del Settore</i>)
Il lavoratore non riesce a svolgere il lavoro nel tempo assegnato						X	
Vi è esposizione prolungata a rumori fastidiosi.						X	
Il lavoro dipende da compiti, precedentemente o contemporaneamente svolto da altri		X	X				
Non sono idonei gli spazi per le riunioni di programmazione.	X						
Non tutti si impegnano per raggiungere i risultati.		X					
Non vengono effettuate verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi.							X
La fatica mentale è eccessiva.				X	X		

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

		<i>(P) Check List</i>			
		-	+/-	+	++
<i>(D) Sintomi soggettivi</i>	1				
	2				
	3				
	4				

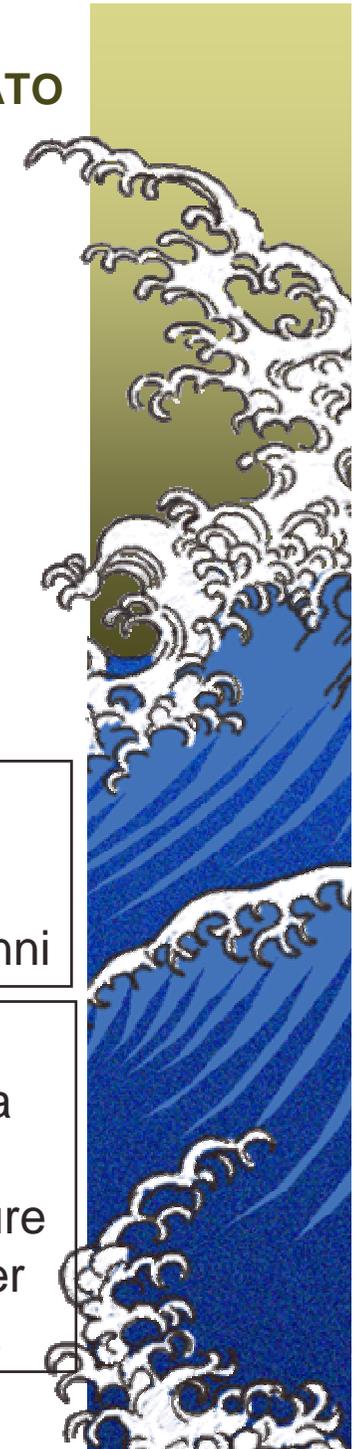
<i>valutazione rischio</i>	<i>interpretazione</i>
1	<i>rischio non significativo</i>
2	<i>rischio basso</i>
3	<i>rischio medio</i>
4	<i>rischio elevato</i>
5	<i>rischio molto elevato</i>

Interrompere la
valutazione

Rivalutare dopo 2 anni

Effettuazione della
sorveglianza sanitaria

Attuazione delle misure
specifiche di tutela per
le criticità individuate.

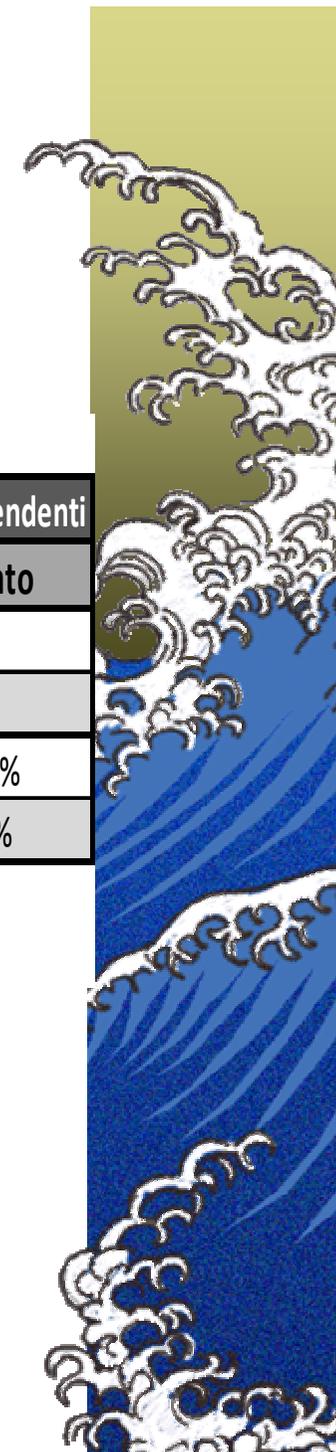


Aziende Pubbliche e Private valutate

	Azienda	Settore	n° dipendenti	jqc ricevuti	Interviste	tipo	Questionari su dipendenti	Interviste su dipendenti
1	Chimica	Privato	250	184	16	sperimentazione	73,6%	6,4%
2	Alta Tecnologia	Privato	35	32	4	sperimentazione	91,4%	11,4%
3	Costruzione Ascensori	Privato	104	67	12	sperimentazione	64,4%	11,5%
4	Società aeroportuale	Privato	452	238	16	sperimentazione	52,7%	3,5%
5	Mercato beni culturali e sviluppo software	Privato	29	26	4	sperimentazione	89,7%	13,8%
6	Azienda Portuale	Privato	60	31	4	sperimentazione	51,7%	6,7%
7	Azienda Portuale	Privato	22	10	4	sperimentazione	45,5%	18,2%
11	Cooperativa assistenza domiciliare	Privato	23	14	4	sperimentazione	60,9%	17,4%
12	Hydropneumatic Equipments	Privato	15	15	4	sperimentazione	100,0%	26,7%
13	Autorità Portuale Carrara	Privato	14	12	4	sperimentazione	85,7%	28,6%
15	Edile	Privato	16	14	4	Post-sperimentazione	87,5%	25,0%
16	Azienda produttrice di vetro	Privato	80	42	5	Post-sperimentazione	52,5%	6,3%
17	Azienda di assistenza sociale, socio-sanitaria e sanitaria	Privato	380	291	32	Post-sperimentazione	76,6%	8,4%
8	ADI Lunigiana	Pubblico	23	16	4	sperimentazione	69,6%	17,4%
9	U.O. Pisa	Pubblico	27	19	4	sperimentazione	70,4%	14,8%
10	Azienda Sanitaria Lab.Analisi MassaCarrara	Pubblico	-	-	4	sperimentazione	-	-
18	Anestesia riabilitazione	Pubblico	48	32	4	Post-sperimentazione	66,7%	8,3%
19	Blocco Operatorio	Pubblico	39	26	4	Post-sperimentazione	66,7%	10,3%
20	Medicina interna AVC	Pubblico	28	26	4	Post-sperimentazione	92,9%	14,3%
21	Oncologia Medica Pontedera	Pubblico	11	11	4	Post-sperimentazione	100,0%	36,4%
22	ADI AVC	Pubblico	28	28	4	Post-sperimentazione	100,0%	14,3%
23	ADI PISA	Pubblico	44	22	4	Post-sperimentazione	50,0%	9,1%
24	Medicina 2 e Dialisi	Pubblico	64	64	5	Post-sperimentazione	100,0%	7,8%
25	Medicina 1 Lotti	Pubblico	44	37	4	Post-sperimentazione	84,1%	9,1%
26	Pronto Soccorso	Pubblico	74	51	4	Post-sperimentazione	68,9%	5,4%
27	ADI VDE	Pubblico	60	48	4	Post-sperimentazione	80,0%	6,7%
28	Relazione amministrativa Pisa	Pubblico	19	17	4	Post-sperimentazione	89,5%	21,1%
29	Amministrativi AVC	Pubblico	44	30	4	Post-sperimentazione	68,2%	9,1%
30	Direzione amministrativi VDE	Pubblico	42	20	4	Post-sperimentazione	47,6%	9,5%
31	U.O. WEEK AVC	Pubblico	16	16	4	Post-sperimentazione	100,0%	25,0%
32	Long AVC	Pubblico	25	21	4	Post-sperimentazione	84,0%	16,0%
33	UTIC AVC	Pubblico	22	16	4	Post-sperimentazione	72,7%	18,2%
34	Ortopedia Pontedera	Pubblico	33	27	4	Post-sperimentazione	81,8%	12,1%
35	Gruppo Medici VDE	Pubblico	45	26	5	Post-sperimentazione	57,8%	11,1%
36	Degenza Breve VDE	Pubblico	13	10	3	Post-sperimentazione	76,9%	23,1%
37	Chirurgia Long VDE	Pubblico	28	23	3	Post-sperimentazione	82,1%	10,7%
38	Pool Ambulatoriale VDE	Pubblico	25	17	6	Post-sperimentazione	68,0%	24,0%
39	UFSMIA Pisa	Pubblico	26	21	4	Post-sperimentazione	80,8%	15,4%
40	UFSMIA VDE + AVC	Pubblico	18	17	4	Post-sperimentazione	94,4%	22,2%
41	Farmaceutica Ospedaliera	Pubblico	12	9	4	Post-sperimentazione	75,0%	33,3%
42	Radiologia Eccellenza	Pubblico	25	14	4	Post-sperimentazione	56,0%	16,0%
43	Radiologia d'urgenza	Pubblico	33	31	4	Post-sperimentazione	93,9%	12,1%
44	Gestione Economiche e finanziarie	Pubblico	22	20	4	Post-sperimentazione	90,9%	18,2%
45	U.O. amministrazione del personale e libera professione	Pubblico	19	19	4	Post-sperimentazione	100,0%	21,1%
46	U.O. affari generali, legali e privacy	Pubblico	15	14	4	Post-sperimentazione	93,3%	26,7%
47	Acquisizione servizi e beni non sanitari	Pubblico	14	14	4	Post-sperimentazione	100,0%	28,6%

Aziende Pubbliche e private valutate Dati riassuntivi

	Totale	Pubblico	Privato	% Pubblico	% Privato	% rispetto al totale dei dipendenti	
						Pubblico	Privato
Numero Aziende/U.O.	46	33	13	71,7%	28,3%	-	-
Personale Dipendente	2466	986	1480	40,0%	60,0%	-	-
Questionari ricevuti	1738	762	976	43,8%	56,2%	77,3%	65,9%
Interviste effettuate	247	134	113	54,3%	45,7%	13,6%	7,6%



INTERFACCIA PER L'INSERIMENTO DEI DATI

Nome

Categoria

VALIDO?

Intervista 01

[INDICE](#) [Prossima intervista](#) 

[Start](#) 

Item	n° item	Aree	Fase	Livello	Note
Ogni lavoratore non ha spazio sufficiente per svolgere la propria mansione	1	A			
I lavoratori sono costretti ad operare in condizioni di igiene scadenti	2	A			
Non vi è rispetto per il divieto di fumo	3	A			
Non sono idonei i locali per le riunioni di programmazione	4	A			
Le condizioni di illuminazione non adeguate	5	A			
Vi è esposizione prolungata a rumori fastidiosi	6	A			
Sono presenti situazioni di esposizione a temperature eccessivamente elevate	7	A			
Sono presenti situazioni di esposizione a temperature eccessivamente basse	8	A			
Sono presenti situazioni di esposizione a condizioni di elevata umidità	9	A			
I lavoratori sono esposti a rischio biologico	10	A			
Le attrezzature di lavoro spesso guaste	11	A			
I compiti lavorativi non sono chiari e ben definiti	12	B			
Non esistono strumenti con la chiara descrizione dei lavori da svolgere	13	B			
Imprecisione e scarsa comprensibilità informazioni	14	B			
Il carico fisico è eccessivo	15	B			
La fatica mentale è eccessiva	16	B			
Il lavoro comporta sovraccarico emotivo	17	B			

INTERFACCIA PER L'INSERIMENTO DEI DATI

Nome

Categoria

VALIDO?

Intervista 01

INDICE

Prossima intervista 

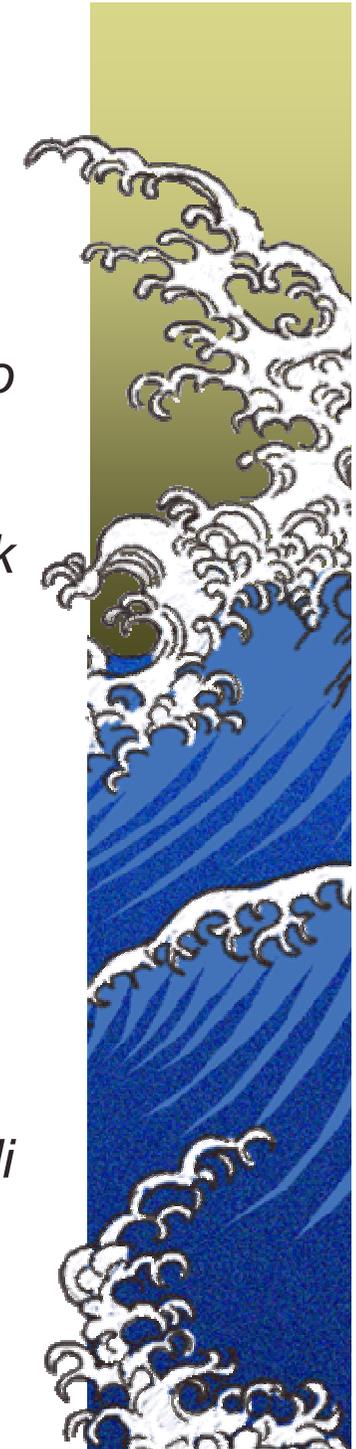
Start 

Item	n° item	Aree	Fase	Livello	Note
Ogni lavoratore non ha spazio sufficiente per svolgere la propria mansione	1	A			
I lavoratori sono costretti ad operare in condizioni di igiene scadenti	2	A	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non vi è rispetto per il divieto di fumo	3	A			
Non sono idonei i locali per le riunioni di programmazione	4	A			
Le condizioni di illuminazione non adeguate	5	A			
Vi è esposizione prolungata a rumori fastidiosi					
Sono presenti situazioni di esposizione a temperature eccessivamente elevate					
Sono presenti situazioni di esposizione a temperature eccessivamente basse	8	A			
Sono presenti situazioni di esposizione a condizioni di elevata umidità	9	A			
I lavoratori sono esposti a rischio biologico	10	A			
Le attrezzature di lavoro spesso guaste	11	A			
I compiti lavorativi non sono chiari e ben definiti	12	B			
Non esistono strumenti con la chiara descrizione dei lavori da svolgere	13	B			
Imprecisione e scarsa comprensibilità informazioni	14	B			
Il carico fisico è eccessivo	15	B			
La fatica mentale è eccessiva	16	B			
Il lavoro comporta sovraccarico emotivo	17	B			

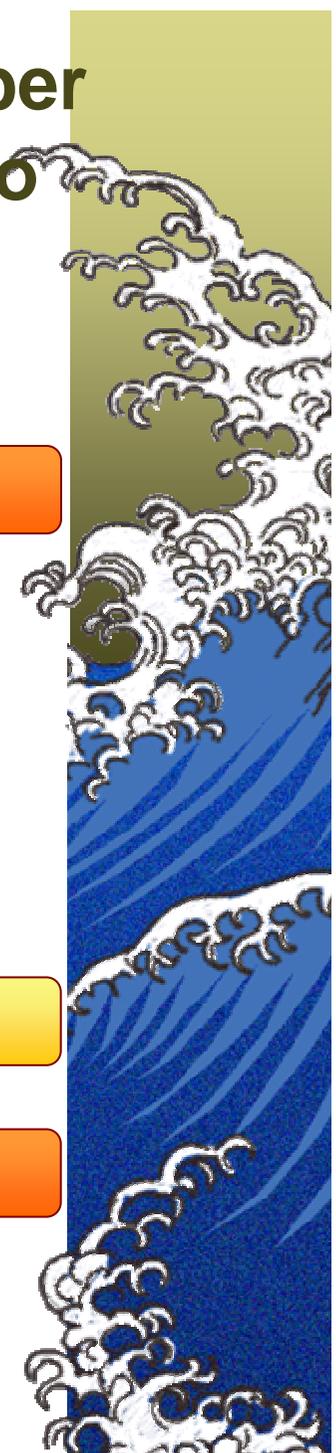
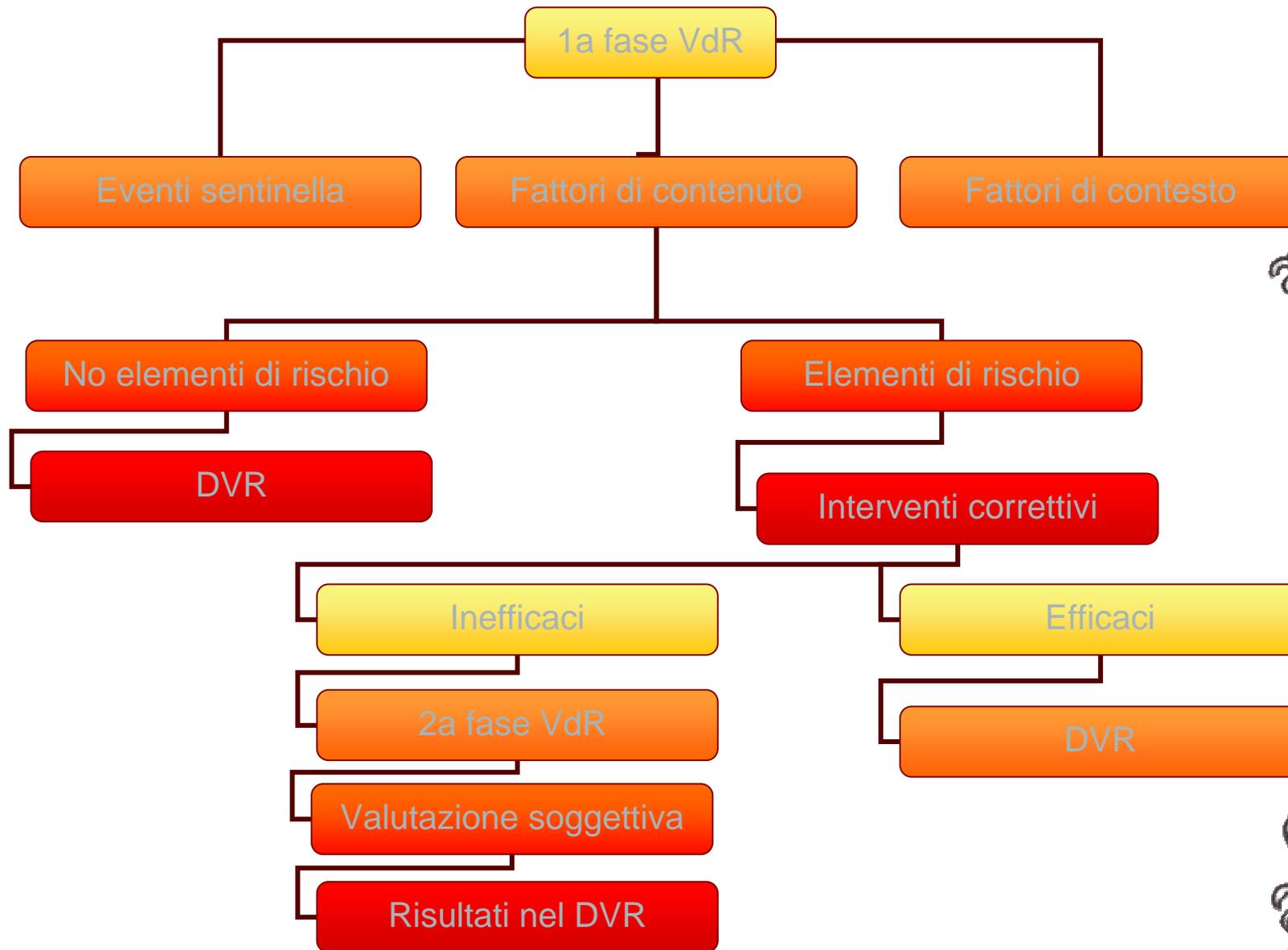
CELLE INSERIMENTO DATI

Dati di 29 aziende esaminate

- ❑ *Il 93% delle rilevazioni fatte utilizzando il JCQ hanno esito "Active".*
- ❑ *Il 41,4% degli esiti delle valutazioni tramite interviste (check list) danno esito "rischio basso" e il 55,2% "rischio medio".*
- ❑ *Le interviste decidono l'esito della valutazione*
- ❑ *Il jcq sembra influenzare meno il risultato finale*
- ❑ *Sembra davvero molto difficile andare a rischio alto*
- ❑ *Il social support (SS) nel rischio basso è più alto di quello di altri livelli di rischio.*



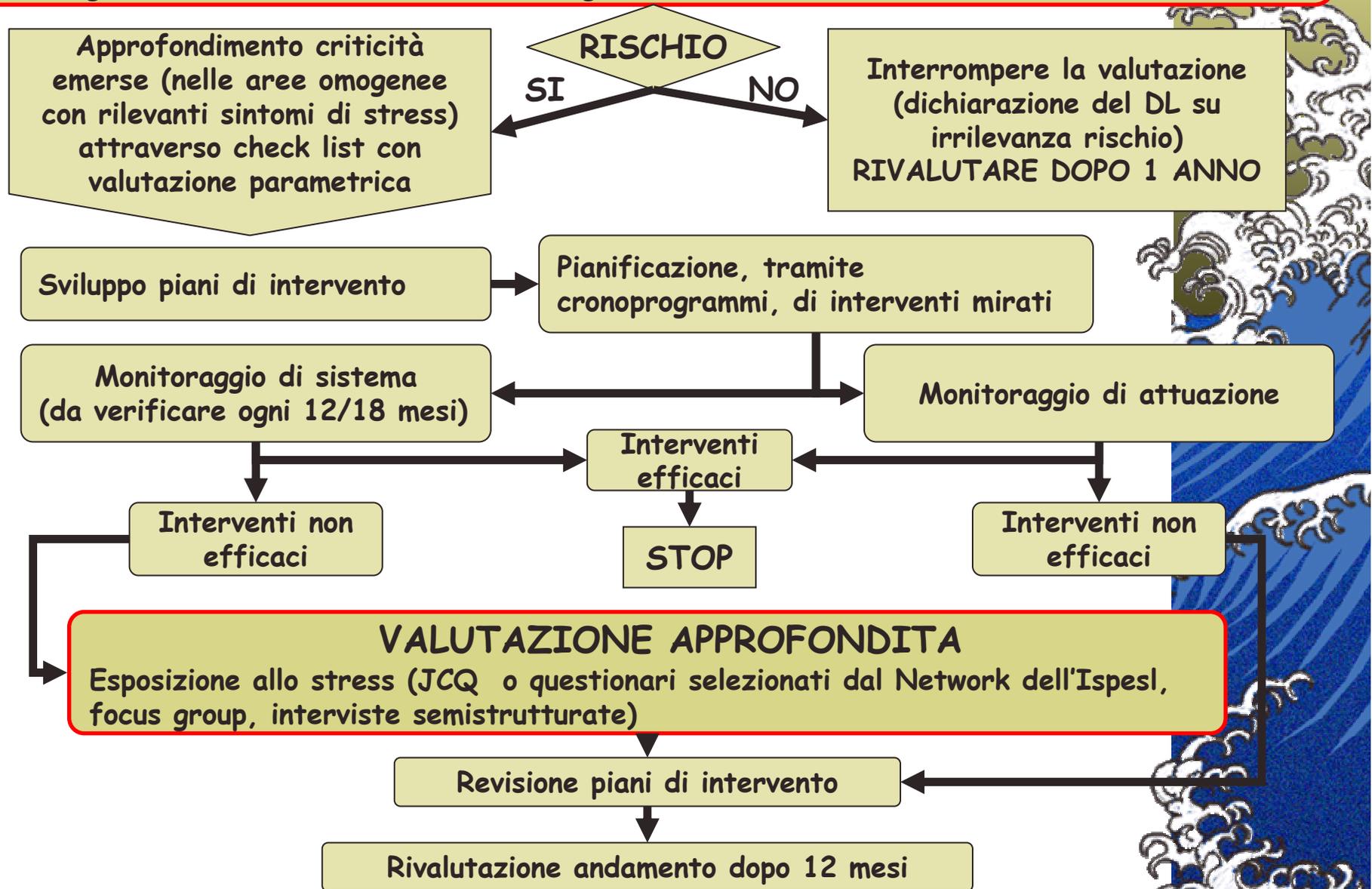
Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato



VALUTAZIONE DEL RISCHIO - (fase preliminare)

-compilazione check list del Network ISPESL

-nelle Aziende ad organizzazione complessa utilizzare il metodo oggettivo delle linee di indirizzo della regione Toscana con affiancamento degli eventi sentinella



Aziende fino a 10 lavoratori

❑ *Criteria maggiori e minori*

Caratteristiche dell'azienda, dell'attività, della forza lavoro, dei contratti di lavoro

❑ *Check list HSE*

richieste, controllo, sostegno, rapporti interpersonali, ruolo, cambiamenti

❑ *Eventi Sentinella*

indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni medico competente, lamentele formalizzate da parte dei lavoratori



Conclusioni

- ❑ *La valutazione con il metodo toscano sembra soddisfare le indicazioni della CCP*
- ❑ *Più adatta ad aziende con organizzazione complessa*
- ❑ *Individua con precisione gli aspetti critici su cui intervenire*
- ❑ *Sganciata dall'uso di uno specifico strumento di soggettività*
- ❑ *Non si arriva facilmente alla soglia di azione e in ogni caso difficile raggiungere un rischio alto*

