



ENTE BILATERALE LAVORO E AMBIENTE
Federlazio - CGIL - CISL - UIL



XIII Rapporto IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: AIUTIAMOCI A VALUTARLO

Esperienza del Veneto

Spisal Ulss 20 Verona
Dr.ssa Antonia Ballottin



La valutazione dello stress lavoro - correlato **proposta metodologica**



Aprile 2010

PRINCIPI ISPIRATORI

- revisione dei principali modelli scientifici di riferimento;
- riferimento ad un quadro etico di responsabilità sociale rivolto a tutti gli stakeholders;
- creazione, a partire dallo studio pilota degli SPISAL della Provincia e del Centro clinico di Verona, di uno strumento versatile e utilizzabile nel più ampio numero possibile di contesti lavorativi, per tipologia di attività e per dimensioni aziendali.

MAGGIO 2009



FIZIENDA
ULSS 21



COORDINAMENTO SPISAL DELLA PROVINCIA DI VERONA
BUSSOLENGO, LEGNAGO, VERONA

Proposta di metodo per la
valutazione del rischio
stress lavoro correlato

Indice	
Il rischio stress lavoro correlato	1
Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato	2
Istruzioni per la compilazione della check list	3
Fase 2 - Identificazione della condizione di rischio	11
Fase 3 - Valutazione percezione dello stress dei lavoratori	13
Misure di prevenzione	14

FINALITÀ DEL METODO

- particolarmente urgente per la prevenzione delle condizioni di disagio organizzativo
- ottimizzare le esigenze dei diversi *stakeholders* senza abdicare a criteri di riferimento scientifici,
- la metodologia proposta rappresenta **l'indicazione minima** per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro, senza imporre, soprattutto alle piccole medie imprese, oneri aggiuntivi,

non deve escludere l'utilizzo di strumenti d'indagine più raffinati.

Art. 2 – Finalità

1. accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui **SEGNALI** che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato
2. 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
3. non concerne la violenza, le molestie e lo stress post – traumatico

PROPOSTA DI METODO - ISPESL

FASE 1

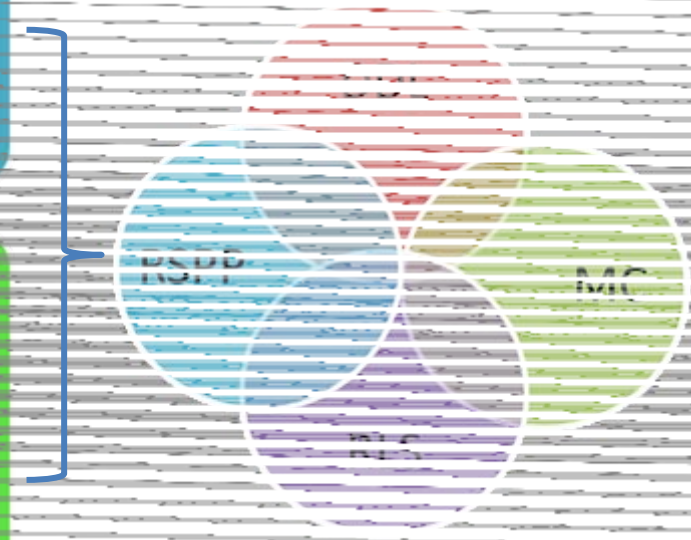
Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta

FASE 2

Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3

Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.



COINVOLGIMENTO
DEI LAVORATORI

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI

INDICATORI AZIENDALI 10	CONTESTO DEL LAVORO 30 domande	CONTENUTO DEL LAVORO 36 domande
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenze per malattia		
Assenze dal lavoro	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Trasferimenti interni	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Rotazione del personale		
Procedimenti/Sanzioni disciplinari	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Richieste visite straordinarie al MC	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro		
Istanze giudiziarie licenziamento\demansionamento	Interfaccia casa/lavoro	

PROPOSTA DI METODO

IMPRESSE FINO A 10 DIPENDENTI COMPRESI	IMPRESSE CON OLTRE 10 DIPENDENTI
<p>1. Autocertificazione del datore di lavoro</p> <p>Si propone l'utilizzo delle prime dieci domande della <i>check list</i> allegata ("indicatori aziendali").</p> <p>Alla valutazione, con il datore di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> collabora il Medico Competente, se previsto è doverosa la partecipazione attiva del RLS territoriale, quando presente si consiglia il coinvolgimento diretto dei lavoratori <p>2. Si deve procedere ad un ulteriore livello di approfondimento,(completamento della <i>check list</i>) ove:</p> <ol style="list-style-type: none"> il punteggio della <i>check list</i> di "indicatori aziendali" superi il valore di 20 emergano chiari indicatori di rischio (malattie professionali, casi conclamati di disagio lavorativo, ecc). <p>Stante l'esiguo numero di dipendenti, non si ritiene praticabile, in queste tipologie aziendali, il ricorso a strumenti di rilevazione della soggettività quali questionari, focus group, o interviste semi-strutturate.</p> <p>Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri specializzati non è però sufficiente la <i>check list</i>; si deve procedere al secondo livello di approfondimento con il coinvolgimento dei lavoratori.</p>	<p>Con il datore di lavoro, oltre al medico competente e al RLS è auspicabile che collaborino alla valutazione tutti i componenti del SPP. Inoltre è consigliata la partecipazione di figure organizzative significative (responsabile del personale, preposti, lavoratori esperti per anzianità e conoscenze, ecc.) ed eventuali consulenti esterni (psicologo, sociologo del lavoro, ecc.)</p> <p>Primo livello: Valutazione con approccio verificabile Questa fase necessita di supporto documentale o riferimenti espliciti di quanto segnalato:</p> <ul style="list-style-type: none"> rilevazione di indicatori indiretti di stress : indicatori aziendali (AREA A) analisi del contesto e contenuto lavorativi: <i>check list</i> di indicatori verificabili (AREE B e C) <p>SI DEVE PROCEDERE AL SECONDO LIVELLO DI VALUTAZIONE</p> <p>Nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> presenza di potenziali fattori di stress noti in letteratura punteggio finale della <i>check list</i> "alto" presenza di istanza/e giudiziarie per molestie morali o sessuali presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri pubblici di riferimento se dopo un anno di azioni di miglioramento il punteggio della <i>check list</i> di indicatori verificabili si conferma al livello di "rischio medio" <p>Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori</p> <ul style="list-style-type: none"> questionari focus group intervista semistrutturata

CARATTERISTICHE STRESSANTI DEL LAVORO

LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO CHE POSSONO INDURRE STRESS SONO APPARTENENTI A DUE CATEGORIE:



CONTESTO DEL LAVORO



CONTENUTO DEL LAVORO

Caratteristiche stressanti del lavoro (Hacker, 1991)

CONTESTO LAVORATIVO

CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell' organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/ controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul Lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro

CONTENUTO DEL LAVORO

CATEGORIA

CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO

Ambiente di lavoro ed attrezzature 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, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata

Carico di lavoro / ritmo di lavoro

Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo

Orario di lavoro

Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

2 DESCRIZIONE ANALISI OGGETTIVA

PER AZIENDA

- Piccola o poco complessa

PER PARTIZIONE

- Quando l'azienda è complessa e ci sono settori, dipartimenti, reparti...

PER GRUPPI OMOGENEI

- Quando si ritiene la differenza per mansioni o gruppi omogenei

DATA COMPILAZIONE	
PARTIZIONE ORGANIZZATIVA	
MANSIONE	

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA (*):

	NOME E COGNOME
<input type="checkbox"/> DATORE DI LAVORO	
<input type="checkbox"/> RSPP	
<input type="checkbox"/> RLS	
<input type="checkbox"/> MEDICO COMPETENTE	
<input type="checkbox"/> DIRETTORE PERSONALE	
<input type="checkbox"/> RESPONSABILE QUALITA'	
<input type="checkbox"/> RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA	
<input type="checkbox"/> PSICOLOGO	
<input type="checkbox"/> ALTRO	

INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
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	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0 <input type="checkbox"/>	1(*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al 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						

**NEGLI ULTIMI
3 ANNI**

(*) 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 (zero) 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.

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0 X	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

Con casi di istanze giudiziarie per molestie morale/sexuali è obbligatoria anche la valutazione soggettiva



LA VALUTAZIONE OGGETTIVA È SEGUITA DAL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI



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

Istituito con Delibera del Direttore Generale dell'ISPESL 14/02/2007 – prot. A0015/0000535

Elenco dei Centri afferenti

Coordinatore: dr. Emanuela Fattorini, *primo ricercatore, psicologa*

ISTRUZIONI COMPILAZIONE CHECK LIST

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure per livelli di complessità organizzativa più elevata, può decidere di utilizzare la *check list di indicatori verificabili per partizioni organizzative o mansioni omogenee.*

Istruzioni

A. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta nella casella **PUNTEGGIO**

Esempio

N	INDICATORE (*)	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	...	0 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	2	

(*) legenda indicatori aziendali in ultima pagina della *check list*

B. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta in **PUNTEGGIO FINALE**

Quando vediamo la casella **CORREZIONE PUNTEGGIO**, dopo il segno "meno" (-), riportiamo il valore della risposta e trascriviamo il risultato in **PUNTEGGIO FINALE**.

Esempio

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

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

ESEMPIO: CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione 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 type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	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 type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita 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	
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
TOTALE PUNTEGGIO					5	

ANNOTARE I DOCUMENTI A DISPOSIZIONE FORMALIZZATI, LE POSIZIONI DIVERSE

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

FASE 2

Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

INDICATORI AZIENDALI

		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	11	20
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	



CONTESTO DEL LAVORO

		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	4	5	7
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*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26



CONTENUTO DEL LAVORO

		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	5	6	9
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
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

IDENTIFICAZIONE CONDIZIONE DI RISCHIO



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



Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2
Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE	
	0	17	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
	35	67	RISCHIO ALTO + di 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.

FASE 3

Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

Questo livello di intervento richiede competenze specifiche che non sempre l'équipe di valutazione precedentemente indicata possiede. Infatti questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.)
- 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 organizzativo
- restituzione dei risultati ai dipendenti

MOHQ - QUESTIONARIO MULTIDIMENSIONALE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA

F. Avallone, A.Paplomatas

RISK ORGANIZATION ASSESSMENT QUESTIONNAIRE - ROAQ *E. Cordaro, D. Di Nicola*

LE PERSONE E IL LAVORO - ISPESL *Emanuela Fattorini*

EFFORT REWARD IMBALANCE (ERI) *J. Siegrist*

JCQ - JOB CONTENT QUESTIONNAIRE *R. A. Karasek*

OSI - OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR *C.L. Cooper, S.J. Sloan e S. Williams*

M_DOQ 10 - MAJER_D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10

A. D'Amato e V. Majer

TEST DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLA PROSPETTIVA DEL BENESSERE

ORGANIZZATIVO - Q-BO *N. A. De Carlo, A. Falco, D. Capozza*

OCS-ORGANIZATIONAL CHECKUP SYSTEM *M.P. Leiter e C. Maslach*

OPRA (Organisational & Psychosocial Risk Assessment)

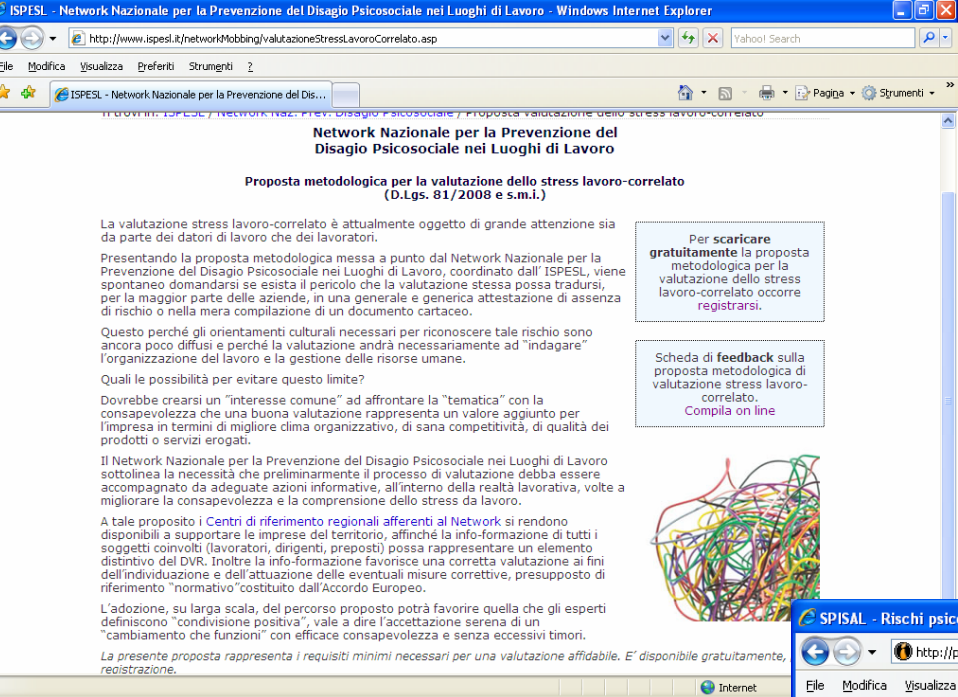
M. Magnani, G.A. Mancini, V. Majer (GIUNTI O.S.)

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro.

**LA VALUTAZIONE SOGGETTIVA
DEVE ESSERE PRECEDUTA DALLA
VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI OGGETTIVI**

PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

- **misure di gestione e di comunicazione** in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro , di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- **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.



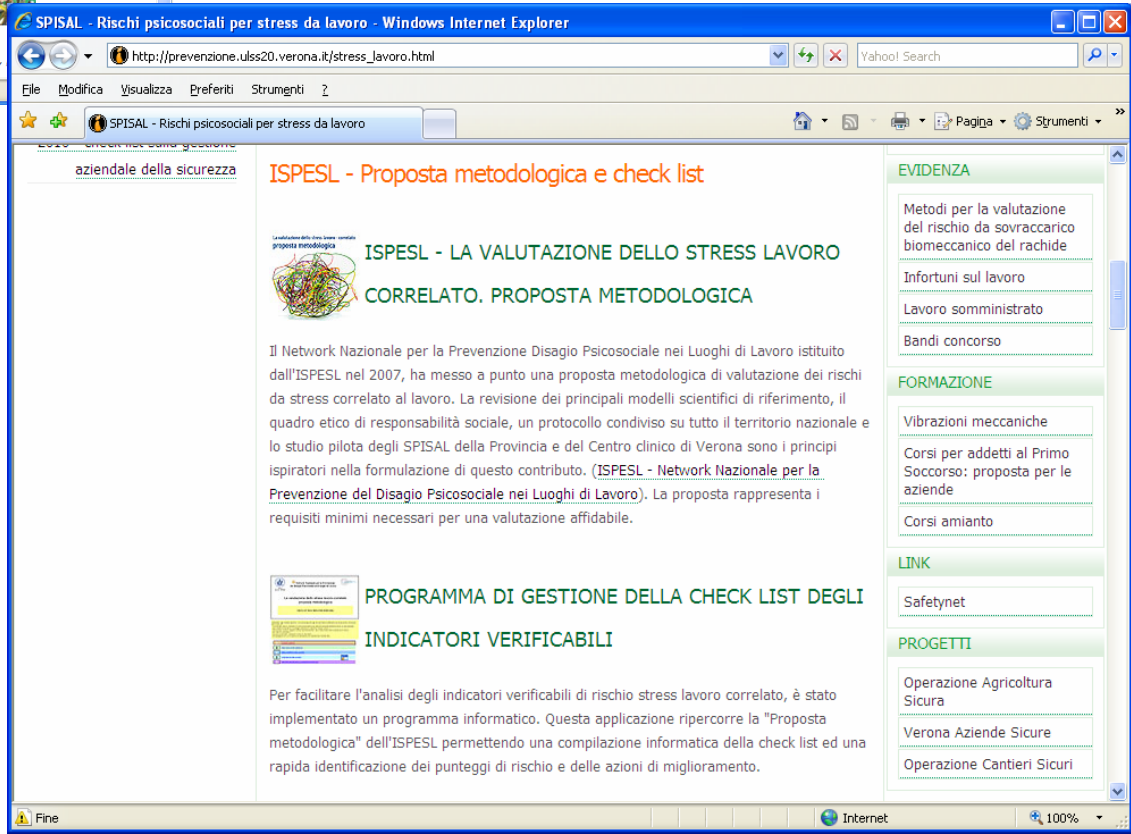
APRILE 2010

REGISTRAZIONE

www.ispesl.it

www.ulss20.verona.it

- manuale
- programma informatico
- scheda feedback



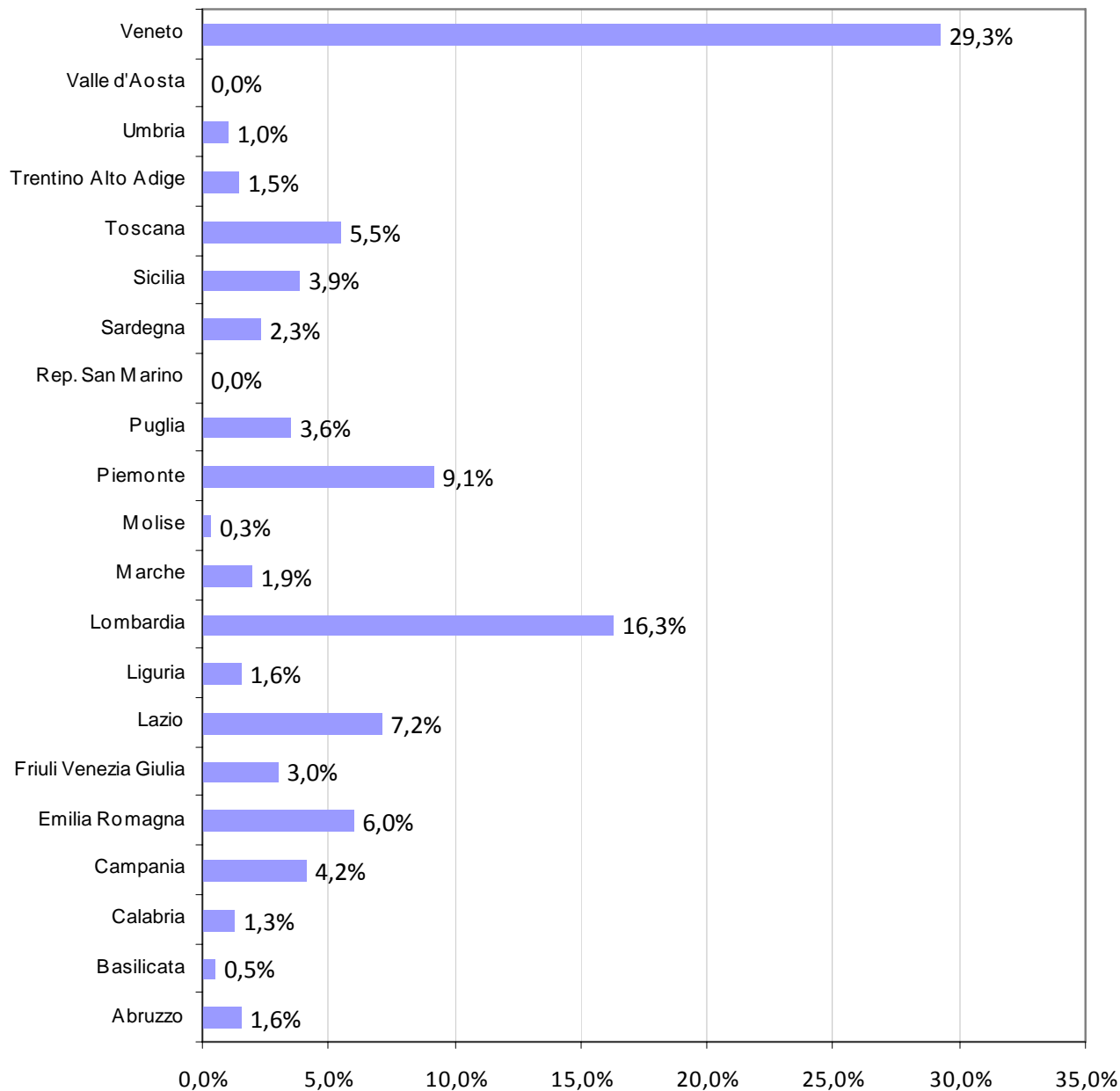
RICHIESTE SITO DI VERONA

**“LA VALUTAZIONE DELLO
STRESS LAVORO – CORRELATO
PROPOSTA METODOLOGICA”**

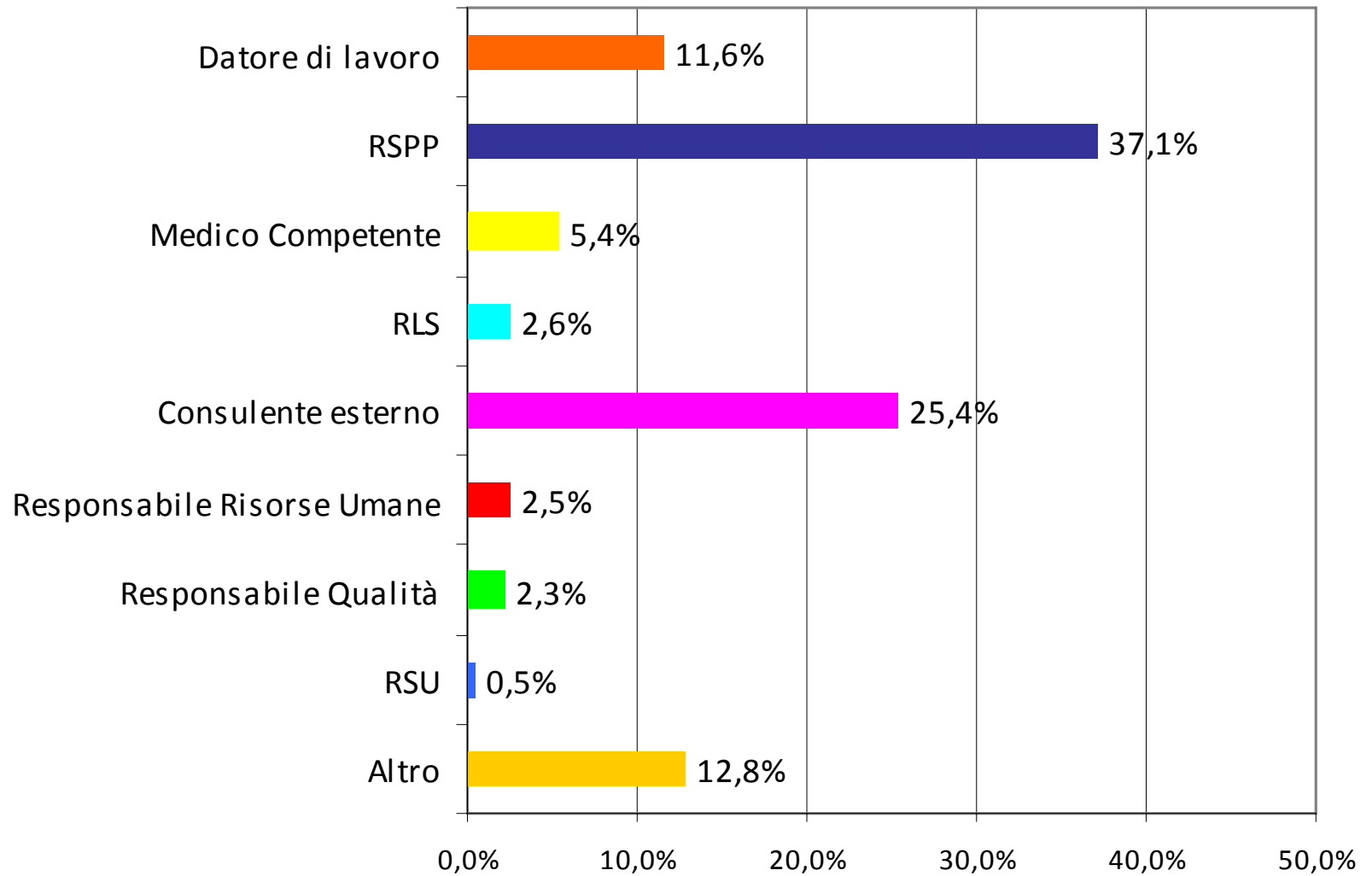
APRILE - NOVEMBRE 2010

Regioni

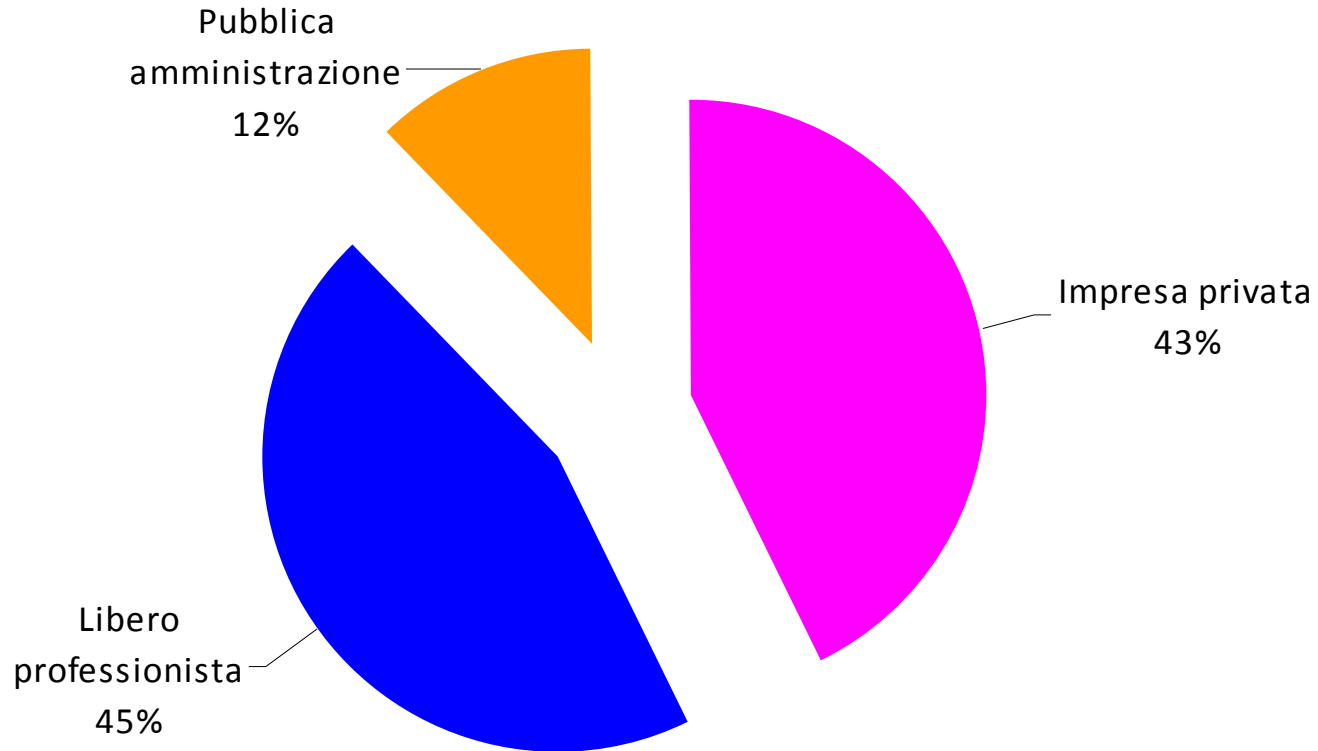
N = 4189



Ruolo



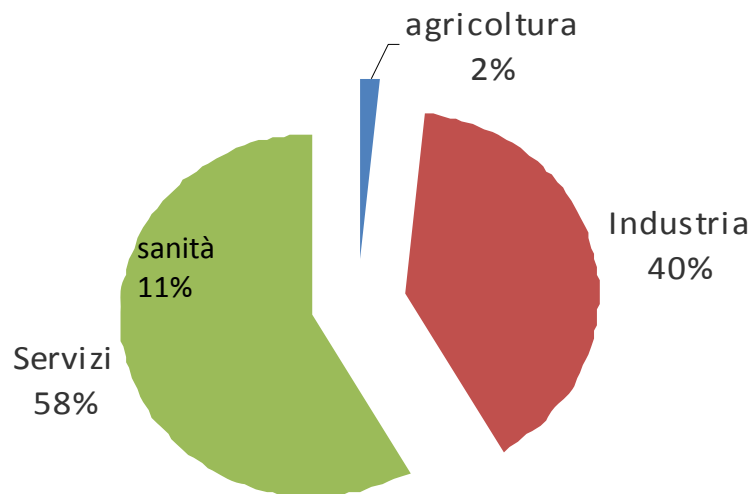
STRUTTURA DI APPARTENENZA



**PRIMI DATI DELLE AZIENDE
SULLA VALUTAZIONE
DEL RICHIO STRESS LAVORO CORRELATO
CON LA PROPOSTA METODOLOGICA**

SETTEMBRE- NOVEMBRE 2010

COMPARTO



DIMENSIONE AZIENDA

