

Periodico Amministrativo delle Istituzioni Scolastiche

PAIS

Rivista mensile di cultura professionale e di formazione in servizio

METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

(secondo le "Linee Guida" indicate dalla Commissione consultiva permanente
per la Salute e Sicurezza in data 17/11/2010)

A cura di
Andrea Bigli

INSERTO N. 6

Allegato al N. 8 - Dicembre 2010 - Anno VI

SOMMARIO

1. INDICAZIONI GENERALI	pag.	III
2. METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO.....	»	IV
2.1 - Fase 1 - Valutazione preliminare - Indicatori oggettivi e verificabili di rischio stress lavoro-correlato	»	V
2.2 - Fase 2 - Identificazione della "Condizione di rischio"	»	XII
2.3 - Fase 3 - Valutazione approfondita - "Percezione dello stress" dei lavoratori	»	XIV
3. ESEMPIO DI APPLICAZIONE DEL METODO DI "VALUTAZIONE PRELIMINARE" DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO EFFETTUATO IN UNA SCUOLA	»	XV



VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO, METODO E STRUMENTI

Andrea Bigli

A partire dal **31 dicembre 2010 tutte le scuole hanno l'obbligo di avviare le attività di valutazione del rischio stress lavoro-correlato**, come previsto dalla circolare prot. n. 15 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010.

Il volume redatto da Andrea Bigli (Dirigente Scolastico ed esperto di Sicurezza nella scuola) fornirà in **dettaglio le istruzioni utili** per procedere nel modo più efficace alla valutazione del rischio. Il Cd di supporto al volume conterrà tutta la modulistica in word indispensabile per la redazione delle **Check List** e dei **moduli di identificazione e determinazione del rischio**.

Cod. VO166 - Pagg. 120 ca. + Cd-Rom € 29,00

Disponibile da gennaio 2011

1. INDICAZIONI GENERALI

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, **nella riunione del 17 Novembre 2010, ha approvato le “Indicazioni” metodologiche (linee guida) necessarie per la valutazione del Rischio da Stress lavoro - correlato**, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lett. m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 81/09 e s.m.i.

In tal modo viene fornito ai datori di lavoro pubblici e privati, agli operatori e ai lavoratori un essenziale **“strumento di indirizzo”** ai fini della corretta attuazione delle previsioni di legge in materia di valutazione del rischio, con riferimento alla peculiare e innovativa tematica del rischio da stress correlato al lavoro.

Il documento presenta elementi di forte positività sia per la sua articolazione strutturale, semplice e lineare, sia per i contenuti che appaiono in linea con quanto previsto dall’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004, così come recepito dall’Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008.

Come noto, lo stress lavoro - correlato è stato definito quale *“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”* (art. 3, comma 1, Accordo Interconfederale 9 Giugno 2008). Nell’ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. **Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del “contesto” e del “contenuto” del lavoro.**

Per questo motivo la Commissione ha indicato preliminarmente il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, viene chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione deve prendere in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo

una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc).

Nella “Metodologia” indicata la valutazione si articola in due fasi:

Fase 1: valutazione preliminare (necessaria), tramite l’analisi di “indicatori oggettivi” (verificabili);

Fase 2: valutazione approfondita (eventuale), tramite “indicatori soggettivi” basati sulla percezione dello stress avvertita dai lavoratori, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Più specificamente, le singole fasi prevedono:

Fase 1. Valutazione preliminare (necessaria): analisi condizioni “oggettive”

La fase preliminare consiste nella rilevazione di “indicatori oggettivi e verificabili”, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. “Eventi sentinella”** quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. Fattori di “contenuto del lavoro”** quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- III. Fattori di “contesto del lavoro”** quali ad esempio: ruolo nell’ambito dell’organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate “liste di controllo” applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una “valutazione oggettiva”, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

Fase 2. Valutazione approfondita (eventuale): analisi condizioni "soggettive" (percezione soggettiva dei lavoratori)

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende/istituzioni di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Un ulteriore elemento di rilievo contenuto nelle linee guida licenziate dalla Commissione consultiva riguarda l'interpretazione concernente la "data di decorrenza della valutazione". Viene infatti previsto che la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, debba essere intesa come data di "avvio delle attività di valutazione". La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indica-

zione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi. Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo. Si evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro che, alla data della pubblicazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, come recepito dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, non debbano ripetere l'indagine ma siano unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nelle stesse linee guida emanate dalla Commissione consultiva.

(Dette "Indicazioni", emanate dalla Commissione consultiva, sono reperibili nella Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18/11/2010 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Il metodo di valutazione del Rischio Stress lavoro correlato, di seguito riportato, indica un percorso logico che si attiene rigorosamente alle "Indicazioni" generali emanate dalla Commissione permanente, anche se, per rendere più dettagliata e, quindi, più chiara la procedura operativa, le fasi coinvolte appaiono tre (anziché due), che portano comunque alle medesime conclusioni circa il livello di rischio stress riscontrato nell'azienda/istituzione presa in esame. Gli Indicatori previsti nella "Valutazione preliminare", ovvero nei così detti "Eventi sentinella", "Fattori di contenuto del lavoro" e "Fattori di contesto del lavoro", sono gli stessi riportati nelle sopra citate "Indicazioni" fornite dalla Commissione consultiva.

2. METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

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

Di qui la necessità di attivare, da parte del datore di lavoro, iniziative di Informazione e Formazione nei confronti dei lavoratori sul problema stress lavoro correlato: natura, cause, effetti, soluzioni.

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata da Datore di lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento di altre figure come RSPP, RLS, Medico Competente (ove previsto).

Si articola in tre FASI principali:

FASE 1. Valutazione indicatori oggettivi di

stress al lavoro (compilazione della check list).

FASE 2. Identificazione della condizione di rischio (basso, medio, alto) e pianificazione delle azioni di miglioramento.

FASE 3. Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso la compilazione di questionari di percezione analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

2.1 FASE 1 - VALUTAZIONE PRELIMINARE - INDICATORI OGGETTIVI E VERIFICABILI DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

In questa fase la valutazione del rischio stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check list che identifica la condizione di Rischio basso - medio - alto relativamente a:

A - area “eventi sentinella” (10 indicatori)

B - area “contesto del lavoro” (6 aree di indicatori)

C - area “contenuto del lavoro” (4 aree di indicatori)

EVENTI SENTINELLA	FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO	FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici infortunistici	1. Funzione e cultura Organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed Attrezzatura di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenze per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale - controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali di lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/ Turnover	6. Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/Sanzioni Disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazione stress lavoro		
10. Istanze giudiziarie		

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

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

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST

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

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	Note
1	...	0 ☐	1 ☒	2 ☐	1	

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

Quando vediamo la casella “**CORREZIONE PUNTEGGIO**”, riportiamo dopo il “-” (meno) il valore della risposta e trascriviamo nel **PUNTEGGIO FINALE** il risultato.

N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	...	0 ☐	1 ☒		1	
2	...	0 ☒	1 ☐	1 - 0	1	
3	...	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
					2 (1+1+0)	

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

DATA COMPILAZIONE	_____
RIFERITA AL PROFILO PROFESSIONALE	_____
COMPILATA DA: - DATORE DI LAVORO - RSPP - RLS - MEDICO COMPETENTE - ALTRO	NOMINATIVO/I _____ _____ _____ _____ _____

A - AREA "EVENTI SENTINELLA"

Gli eventi sentinella si riferiscono agli ultimi 3 anni

(*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO

es. infortuni inalterati, ma = 0 negli ultimi 3 anni

EVENTI SENTINELLA						
N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	Note
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 ☐	1 ☐ (*)	2 ☐		
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 ☐	1 ☐	2 ☐		
3	ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo patrimoniale)	0 ☐	1 ☐	2 ☐		
4	% FERIE NON GODUTE	0 ☐	1 ☐	2 ☐		
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 ☐	1 ☐	2 ☐		
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 ☐	1 ☐	2 ☐		
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 ☐	1 ☐ (*)	2		
8	RICHIESTA VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 ☐	1 ☐ (*)	2 ☐		
9	SEGNALAZIONE SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO ☐	2 - SI ☐			
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO ☐	2 - SI ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

INDICATORE	No	SI
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 ☐	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

B - AREA "CONTESTO DEL LAVORO"

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

2. 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 (preposto/funzioni strumentali, ecc.)	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

3. EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	È presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 ☐	1 ☐			
2	È presente un piano di sviluppo per i dirigenti	0 ☐	1 ☐			
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 ☐	1 ☐			
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi istituzionali	0 ☐	1 ☐			
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 ☐	1 ☐			
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei responsabili di Area	0 ☐	1 ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

4. AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐			
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐			
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 ☐	1 ☐			
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 ☐	1 ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

5. RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente da parte dei lavoratori	0 ☐	1 ☐			
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 ☐	1 ☐			
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

6. 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	0 ☐	1 ☐			
4	Altro _____	0 ☐	1 ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

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.

C - AREA “CONTENUTO DEL LAVORO”

1. AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
2	Inadeguato confort acustico	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
3	Rischio chimico	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
4	Microclima adeguato	0 ☐	1 ☐			
5	Adeguate illuminazione	0 ☐	1 ☐			
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
7	Disponibilità DPI	0 ☐	1 ☐			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 ☐	1 ☐			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 ☐	1 ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

2. PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 ☐	1 ☐			
3	È 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	Definizione dei compiti	0 ☐	1 ☐			
TOTALE PUNTEGGIO						

3. CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	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	È 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 ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 ☐	1 ☐	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

4. ORARIO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	☐	☐	1 - ...		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	☐	☐	1 - ...		
3	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	☐	☐	1 - ...		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	☐	☐	1 - ...		
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	☐	☐	1 - ...		
6	È presente il lavoro a turni	☐	☐	1 - ...		
7	È sempre presente il lavoro a turni notturni	☐	☐	1 - ...		
8	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	☐	☐	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

2.2 FASE 2 - IDENTIFICAZIONE DELLA "CONDIZIONE DI RISCHIO"

AREA: "EVENTI SENTINELLA"

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *		0	5	6	13	14	20
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 5, si inserisce nella tabella finale il valore 0.
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore 2.
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 5.

AREA: "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	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *							
TOTALE PUNTEGGIO		0	7	8	14	15	27

(*) 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.

AREA: "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	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	15	16	32

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella **TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
EVENTI SENTINELLA	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate.
	15	30	RISCHIO MEDIO $> \text{di } 25\%$ $\leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	64	RISCHIO ALTO $> \text{di } 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori , coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

2.3 FASE 3 - VALUTAZIONE APPROFONDATA - “PERCEZIONE DELLO STRESS” DEI LAVORATORI

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei “fattori oggettivi” analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione “soggettiva” dello stress lavoro- correlato.

Metodo

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), responsabilità qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziata la condizione di RISCHIO ALTO.

Questa fase precede la scelta di:

- questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

Questionari

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

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

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare “il soggetto con il problema”, ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed

adottati per la valutazione dello stress lavoro-correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek, 1985)
- QUESTIONARIO ISPELS “Le persone ed il lavoro” (Fattorini, 2002)
- PSS - Perceived Stress Scale (Cohen ed al., 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al., 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al., 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg, 1994)
- OCS - Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo - Magellano PA (Avalone, 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo, 2008).

Misure di prevenzione

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

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

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori “oggettivi”, si integrano quindi con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori “soggettivi”.

(Fonte di riferimento: Coordinamento SPISAL - U.L.S.S. di Verona)

3. ESEMPIO DI APPLICAZIONE DEL METODO DI “VALUTAZIONE PRELIMINARE” DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO EFFETTUATO IN UNA SCUOLA

Dopo aver effettuato la FASE 1- VALUTAZIONE PRELIMINARE, mediante la compilazione delle Schede contenenti gli Indicatori Oggettivi relativi a ciascuna delle AREE A, B e C, (V. Check List) si procede alla FASE 2 con l'IDENTIFICAZIONE della “CONDIZIONE DI RISCHIO”, ovvero alla determinazione del LIVELLO DI RISCHIO BASSO, MEDIO, ALTO, dello Stress lavoro-correlato.

Determinato il punteggio di ciascuna Area:

FASE 2 - AREA A: EVENTI SENTINELLA

AREA A: EVENTI SENTINELLA (complessivi n. 10 Indicatori)	PUNTEGGIO RILEVATO	PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA	LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDENTE
1. Indici infortunistici	0		
2. Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	2		
3. Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	2		
4. % Ferie non godute	0		
5. % Rotazione del personale non programmata	0		
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	2		
7. Procedimenti/Sanzioni disciplinari	2		
8. Richieste visite mediche straord. M.C.	0		
9. Segnalaz. Scritte M.C. di condiz. Stress al lavoro	0		
10. Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0		
TOTALE PUNTEGGIO	8	6 - 13	2 = MEDIO

FASE 2 - AREA B: CONTESTO DEL LAVORO

AREA B: CONTESTO DEL LAVORI (complessivi n. 31 Indicatori)	PUNTEGGIO RILEVATO	PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA	LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDENTE
1. Funzione e Cultura organizzativa (per complessivi n. 9 Indicatori)	1		
2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (per complessivi n. 4 Indicatori)	0		
3. Evoluzione della carriera (per complessivi n. 6 Indicatori)	4		
4. Autonomia Gestionale - Controllo del lavoro (per complessivi n. 5 Indicatori)	1		
5. Rapporti interpersonali sul lavoro (per complessivi n. 3 Indicatori)	0		
6. Interfaccia Casa - Lavoro. Conciliazione Vita-Lavoro (per complessivi n. 4 Indicatori)	0		
TOTALE PUNTEGGIO	6	0 - 7	= BASSO

FASE 2 - AREA C: CONTENUTO DEL LAVORO

AREA C: CONTENUTO DEL LAVORO (complessivi n. 32 Indicatori)	PUNTEGGIO RILEVATO	PUNTEGGIO RICADENTE NELLA FASCIA	LIVELLO DI RISCHIO CORRISPONDENTE
1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro (per complessivi n. 11 Indicatori)	2		
2. Pianificazione dei compiti (per complessivi n. 5 Indicatori)	2		
3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro (per complessivi n. 8 Indicatori)	4		
4. Orario di lavoro (per complessivi n. 8 Indicatori)	2		
TOTALE PUNTEGGIO	10	9 - 15	= MEDIO

Si procede, quindi, sempre nella Fase 2, con la determinazione del punteggio totale del rischio e della relativa %, ai fini dell'individuazione del rischio complessivo: BASSO - MEDIO - ALTO.

Si sommano i punteggi finali delle tre AREE A, B e C:

Area A (p. 8) + Area B (p. 6) + Area C (p. 10) = p. 24;

inserendo il punteggio 24 nella Tabella dei Livelli di Rischio si rileva che, nella scuola presa in esame, il Livello di Rischio Stress lavoro-correlato è MEDIO, in quanto, tenuto conto che il punteggio massimo è pari a 64 (V. 5 + 27 + 32 = 64), la % riscontrata diventa:

$$24/64 \times 100 = 37,5\% = \text{RISCHIO MEDIO}$$

Con tale % (< 50%) non è necessario mettere in atto la fase 3, ovvero la "valutazione

approfondita", anche se il punteggio MEDIO è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche riferite agli eventi sentinella, fattori di contesto e/o fattori di contenuto del lavoro.

La FASE 3 - "valutazione approfondita", come già detto, è obbligatoria quando la percentuale supera il 50% (Livello di Rischio ALTO), oppure se dovessero permanere elementi di rischio sui quali le eventuali misure di correzione adottate dal datore di lavoro sono risultate inefficaci.

In tali casi la misura della percezione dello stress dei lavoratori (secondo livello di approfondimento), viene effettuata attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari, focus-group, interviste semi-strutturate) e il contributo di competenti professionalità esterne.