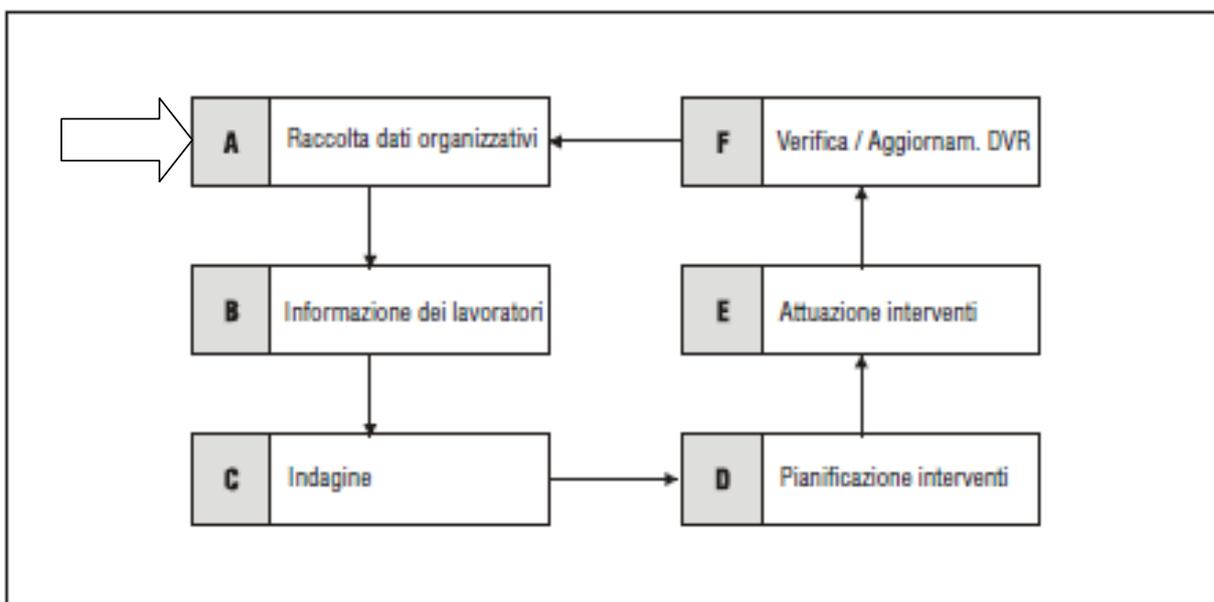




## La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica



### La valutazione dei rischi: il percorso metodologico



A. AREA INDICATORI AZIENDALI					RISULTATO			PUNTEGGIO
N.	Tipo	2008	2009	2010	Diminuito=0	Inalterato = 1	Aumentato = 4	totale
1	indice infortuni	10	11	9	0			0
2	Giornate di assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	450	500	520			4	4
3	Giornate di assenze dal lavoro (permessi, assenze ingiustificate, aspettativa, ritardi, uscite anticipate) (non scioperi ed assemblee sindacali)	550	750	500	0			0
4	% ferie non godute	35,00%	30,00%	12,00%	0			0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0,00%	0,00%	0,00%		1		1
6*	[(dim+ass)/n.lav]x100 % rotazione del personale (usciti-entrati)	[(5-2)/50]x100	[(3-0)/46]x100	[(2-0)/42]x100	0			0
7*	procedimenti sanzioni disciplinari	2	3	2		1		1
8*	N. di visite du richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/08 art.41 lett.c)	0	0	0	0			0
<b>PARZIALE</b>					0	2	4	6
N.	Tipo	2008	2009	2010		NO=0	SI=4	totale
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0	0	0		0		0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0	0	0		0		0
<b>PARZIALE</b>						0	0	0
<b>TOTALE</b>					0	2	4	6
11	Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazioni al MC di molestia orale protratta da parte di centro specializzato	0	0	0		0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress da lavoro correlato	0
<b>PARZIALE</b>						0	0	0
* gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATA corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO.								
INDICATORE AZIENDALE COMPRESO TRA 0 E 10					RISCHIO			BASSO
INDICATORE AZIENDALE COMPRESO TRA 11 E 20					RISCHIO			MEDIO
INDICATORE AZIENDALE COMPRESO TRA 21 E 40					RISCHIO			ALTO

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 (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
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, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTESTO DEL LAVORO B1 - FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio	Punteggio finale	
1	Diffusione organigramma aziendale	0			0	
2	Presenza di procedure aziendali	0			0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0			0	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		1		1	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA 8000 e BS OHSAS 18001:2007		1		1	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ..)	0			0	
7	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0			0	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		1		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		1		1	
10	Presenza di un codice etico e di comportamento		1		1	
11	Presenza di un sistema per il recepimento e la gestione di dei casi di disagio lavorativo		1		1	
<b>TOTALE</b>					<b>6</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 4 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 5 E 7 RISCHIO					MEDIO	
INDICATORE COMPRESO TRA 8 E 11 RISCHIO						ALTO

CONTESTO DEL LAVORO B2 - RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale	
1	I lavoratori conoscono la inea gerarchica aziendale	0			0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti		1		1	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0		1	1	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		1	1	0	
<b>TOTALE</b>					<b>2</b>	

INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 1 RISCHIO BASSO  
INDICATORE COMPRESO TRA 2 E 3 RISCHIO MEDIO  
INDICATORE 4 O MAGGIORE ALTO

CONTESTO DEL LAVORO B3 - EVOLUZIONE DELLA CARRIERA				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio	Punteggio finale	
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		1		1	
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		1		1	
3	Esistono dei sistemi premianti in relazione degli obiettivi di sicurezza		1		1	
<b>TOTALE</b>					<b>3</b>	

INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 1 RISCHIO BASSO  
INDICATORE A LIVELLO 2 MEDIO  
INDICATORE A LIVELLO 3 ALTO

CONTESTO DEL LAVORO B4 - AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale		
1	Il lavoro dipende dai compiti precedentemente svolti da altri	0		1	1		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0			0		
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0			0		
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		1		1		
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		1	1	0		
<b>TOTALE</b>						<b>2</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 1 RISCHIO					BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 2 E 3 RISCHIO						MEDIO	
INDICATORE COMPRESO TRA 4 E 5 RISCHIO							ALTO

CONTESTO DEL LAVORO -B5- RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale		
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0			0		
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori o colleghi	0			0		
3	Vi è segnalazione frequente di conflitti/litigi		1	1	0		
<b>TOTALE</b>						<b>0</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 1 RISCHIO					BASSO		
INDICATORE UGUALE A 2						MEDIO	
INDICATORE UGUALE A 3							ALTO

CONTENUTO DEL LAVORO	
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.

CONTESTO DEL LAVORO -B6- INTERFACCIA CASA LAVORO- CONCILIAZIONE VITA/LAVORO				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio	Punteggio finale	
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0			0	
2	Possibilità di orario flessibile	0			0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0			0	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0			0	
<b>TOTALE</b>					<b>0</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 1 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE UGUALE A 2				MEDIO		
INDICATORE UGUALE A 3				ALTO		

CONTENUTO DEL LAVORO -C1- AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale	
1	Esposizione al rumore superiore al secondo livello di azione		1	1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		1	1	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non rilevante	0		1	1	
4	Microclima adeguato	0			0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0			0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0		1	1	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		1		1	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		1	1	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0			0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite di azione		1	1	0	
11	Adeguamento manutenzione macchine ed attrezzature	0			0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		1	1	0	
13	Esposizione a rischio biologico		1	1	0	
<b>TOTALE</b>					<b>3</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 5 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 6 A 9				MEDIO		
INDICATORE COMPRESO TA 10 E 13				ALTO		

CONTENUTO DEL LAVORO -C2- PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale	
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0		1	1	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0			0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		1	1	0	
4	Lo svolgimento delle mansioni richiede di eseguire più compiti	0		1	1	
5	Chiara definizione dei compiti		1		1	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0			0	
<b>TOTALE</b>					<b>3</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 2 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 3 A 4				MEDIO		
INDICATORE COMPRESO TRA 5 A 6				ALTO		

CONTENUTO DEL LAVORO -C3- CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale	
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0			0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro	0		1	1	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi del turno lavorativo		1	1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		1	1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		1	1	0	
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		1	1	0	
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0		1	1	
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		1	1	0	
9	Lavoro con alta responsabilità per terzi, impianti e produzione.	0		1	1	
<b>TOTALE</b>					<b>3</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 2 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 3 A 4				MEDIO		
INDICATORE COMPRESO TRA 5 A 6				ALTO		

CONTENUTO DEL LAVORO -C4- ORARIO DI LAVORO				RISULTATO		NOTE
N.	Indicatore	SI = 0	NO = 1	Correzione punteggio 1 - ...	Punteggio finale	
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		1	1	0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		1	1	0	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) ?	0		1	1	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		1	1	0	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0			0	
6	E' presente il lavoro a turni	0		1	1	
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		1	1	0	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0		1	1	
<b>TOTALE</b>					<b>3</b>	
INDICATORE COMPRESO TRA 0 E 2 RISCHIO				BASSO		
INDICATORE COMPRESO TRA 3 A 5				MEDIO		
INDICATORE COMPRESO TRA 6 A 8				ALTO		

INDICATORI AZIENDALI								
LETTERA	INDICATORE	TOTALE	BASSO 0-25 %		MEDIO 25-50 %		ALTO 50-100%	
			DA	A	DA	A	DA	A
A	INDICATORI AZIENDALI	<b>6</b>	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		<b>0</b>	0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO								
LETTERA	INDICATORE	TOTALE	BASSO 0-25 %		MEDIO 25-50 %		ALTO 50-100%	
			DA	A	DA	A	DA	A
B1	Funzione e cultura organizzativa	<b>6</b>	0	4	5	7	8	22
B2	Rolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>2</b>	0	1	2	3	4	
B3	Evoluzione della carriera	<b>3</b>	0	1	2		3	
B4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
B5	Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	0	1	2		3	
B6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	<b>-1</b>						
TOTALE PUNTEGGIO		<b>12</b>	0	8	9	17	18	26

(\*) se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore di -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTENUTO DEL LAVORO								
LETTERA	INDICATORE	TOTALE	BASSO 0-25 %		MEDIO 25-50 %		ALTO 50-100%	
			DA	A	DA	A	DA	A
C1	Ambiente di lavoro ed attrezzatura di lavoro	<b>3</b>	0	5	6	9	10	13
C2	Pianificazione dei compiti	<b>3</b>	0	2	3	4	5	6
C3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>3</b>	0	2	3	4	5	6
C4	Orario di lavoro	<b>3</b>	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		<b>12</b>	0	11	15	22	26	33

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
CONTESTO DEL LAVORO	<b>12</b>
CONTENUTO DEL LAVORO	<b>12</b>
INDICATORI AZIENDALI *	<b>0</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>24</b>

\* Se il punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il 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.

*COMMENTO: La simulazione si riferisce ad una azienda con 50 dipendenti, con management rappresentato per la maggior parte dalla proprietà, L'azienda in considerazione non ha rischi elevati dal punto di vista del rumore, delle sostanze chimico/tossiche, delle vibrazioni eppure il suo livello di rischio non è basso. Partiamo dall'inizio e teniamo bene in considerazione che per ogni risposta dovremmo fornire un'evidenza oggettiva.*

A. AREA INDICATORI AZIENDALI - l'azienda presa in considerazione si sta difendendo dalla crisi, utilizzando le ferie residue, i permessi, lasciando che i dimissionari per anzianità o per altri motivi, non vengano rimpiazzati da nuovi assunti.

B. CONTESTO DEL LAVORO - un'azienda di 50 dipendenti sarà sicuramente organizzata con procedure ed organigrammi, ma difficilmente gestirà la salute e sicurezza con un sistema. Inoltre vista l'attuale situazione avrà anche rallentato la formazione. La contestualizzazione all'attuale situazione economica verrà poi evidenziata maggiormente nell'EVOLUZIONE DELLA CARRIERA, visto che l'obiettivo principale oggi è la sopravvivenza ed il mantenimento dei posti di lavoro

C. CONTENUTO DEL LAVORO - come dicevamo in premessa stiamo comunque parlando di un'azienda con un basso livello di rischio (rumore, vibrazioni, chimico/cancerogeno), ma comunque di una PMI che deve modificare continuamente i suoi ritmi e la sua routine gestionale. Un lavoro sicuramente non monotono ma quasi sicuramente imprevedibile per carichi e per ritmi di lavoro, dove la rigida divisione di ruoli e compiti, in presenza di personale gestito con parsimonia, viene meno per dar spazio ad un team che si adegua continuamente ai carichi di lavoro. Questo sarà un elemento che dovrà accendere il segnale di preallarme.

CONCLUSIONI - siamo in zona di RISCHIO MEDIO, dobbiamo affrontare con decisione questo campanello di allarme, perché il problema dello STRESS come dicevamo all'inizio è anche un problema di CLIMA, ed in questa nuova era economica non possiamo permetterci errori. Affrontiamo una ad una le cause del nostro malessere, iniziando da quella più semplice e più redditizia l'inserimento di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ohsas 18001 o UNI INAIL), risoluzione che ci darà immediatamente benefici economici in termini di sconti INAIL e riduzione degli infortuni. Poi iniziamo una seria gestione del personale, coinvolgendo i lavoratori non solo nella risoluzione dei problemi, ma anche nei programmi di sviluppo professionale individuale. Facendoci carico delle aspettative di crescita dei lavoratori permetteremo alla nostra PMI di crescere su basi più solide.