

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

COMPILATA DA:

- DATORE DI LAVORO**
- RSPP**
- RLS**
- MEDICO COMPETENTE**

DATA DI COMPILAZIONE:.....

IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

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 compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

FASE 1 -VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A- AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B- AREA CONTESTO DEL LAVORO** (6 aree di indicatori)
- **C- AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1.Indici Infortunistici	1.Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito della organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza 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 sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8.Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni 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
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni
 (*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO**
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI

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	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	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	Richieste visite Mediche Straordinarie M. C	0 ()	1 () *	2 ()	
9	Segnalazioni scritte M.C. 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/sexuali	0	Situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato

B- AREA CONTESTO DEL LAVORO

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, busta paga, 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:.....

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 (capoturno/preposto/responsabile qualità)	0 ()	1 ()	1 -	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 ()	1 ()	1 -	

TOTALE PUNTEGGIO:.....

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 ()	1 ()		
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo 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 di produzione	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 dirigenti/capi	0 ()	1 ()		

TOTALE PUNTEGGIO:.....

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:.....

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 ()	1 ()		
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 ()	1 ()	1 -	
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 ()	1 ()	1 -	

TOTALE PUNTEGGIO:.....

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

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 (ambiente non industriale)	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 ()		Se non previsto segnare SI
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:.....

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	E' 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:.....

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	E' 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:.....

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	NO	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 ()	1 ()	1 -	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 ()	1 ()	1 -	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 ()	1 ()	1 -	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 ()	1 ()	1 -	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 ()	1 ()	1 -	
6	E' presente il lavoro a turni	0 ()	1 ()	1 -	
7	E' sempre presente il lavoro a turni notturni	0 ()	1 ()	1 -	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 ()	1 ()	1 -	

TOTALE PUNTEGGIO:.....

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

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	5	6	13	14	20
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 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**

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**

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	17	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
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	14	RISCHIO BASSO ≤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 > di 25% ≤ 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 > 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.

FASE 3: VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

Un primo importante studio sullo stress lavorativo percepito venne pubblicato da Karasek nel 1979. Tale modello, nella sua formula originale, indicava come la relazione tra un'elevata domanda lavorativa (*JD: job demand*) e la bassa libertà decisionale (*DL: decision latitude*) definivano una condizione di stress lavorativo percepito (*job strain*), a sua volta in grado di motivare livelli di stress cronico e gli incrementi di rischio cardiovascolare.

Partendo da tali presupposti è stato elaborato un questionario (tratto dalla versione italiana a 49 items) che considera la:

- ◆ *job demand (JD)*: come impegno lavorativo richiesto (ritmi lavorativi, natura impositiva dell'organizzazione, ore di lavoro, eventuali richieste incongrue);
- ◆ *decision latitude (DL)*: divisa in due componenti: la *skill discretion* (che identifica condizioni connotate dalla possibilità di valorizzare le proprie competenze) e la *decision authority* (la quale individua il livello di controllo dell'individuo sulla programmazione ed organizzazione del lavoro).

Tramite tale strumento vengono individuate quattro possibili condizioni di lavoro:

1. *high strain (HS)*: caratterizzata da un'elevata domanda con bassa libertà decisionale
2. *passive (P)*: bassa domanda e scarso potere decisionale (tipica di quelle mansioni che non incentivano le capacità individuali e determinano marcati livelli di insoddisfazione)
3. *active (A)*: alta domanda ed elevato potere decisionale (caratterizzata da elevate responsabilità)
4. *low strain (LS)*: bassa domanda e elevata decisione (situazione lavorativa ottimale)

Obiettivo della valutazione è quello di individuare le due situazioni più critiche (*high strain* e *passive*), al fine di adottare misure preventive soprattutto nella situazione *passive*.

LIMITI DEL MODELLO APPLICATO

Il modello qui proposto presenta due importanti limiti:

- difficoltà nel concettualizzare e rendere misurabile l'effettiva autonomia del soggetto
- il modello è molto esemplificato e non può essere l'unica risorsa per valutare il grado di job strain

METODO DI CALCOLO E SIGNIFICATO DEL PUNTEGGIO

Decision latitude (DL) = skill discretion + decision authority

- *skill discretion* = $[Q1+Q3+Q5+Q7+Q9+(5-Q2)] \times 2$ 6 item range 12-48
- *decision authority* = $[Q4+Q8+(5-Q6)] \times 4$ 3 item range 12-48

Job demand (JD) = Psychol Job dem + Physical Job dem

- *Psychol Job dem* = $[(Q10+Q11) \times 3 + ((5-Q14)+Q13+Q15) \times 2]$ 5 item range 12-48
- *Physical Job dem* = $Q12$ 1 item range 1-4

		<i>Decision latitude (DL)</i>		
		72 - 96	64 - 71	24 - 63
<i>Job demand (JD)</i>	13 - 21	LS	LS	P
	22 - 28	LS	P	P
	42 - 52	A	HS	HS

GRADAZIONE DEL RISCHIO SULLA PERCEZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

<i>RISCHIO BASSO</i>	
<i>RISCHIO MEDIO</i>	
<i>RISCHIO ALTO</i>	

ATTENZIONE: *le condizioni di rischio medio e alto vanno interpretate nel contesto della restante analisi: infatti si possono trovare situazioni dove la percezione dello stress da parte del lavoratore è alta, ma non esistono né carenze gestionali e organizzative aziendali né sintomi aziendali di stress.*

QUESTIONARIO SUGLI ASPETTI PSICOSOCIALI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

Lo scopo di questo questionario è quello di verificare se esistano fattori stressanti da mettere in relazione alla mansione svolta, tali da creare un disagio personale o determinare l'insorgenza di patologia cliniche. Nelle risposte che verranno date non devono essere riportate situazioni stressanti di natura extralavorativa (personale,famigliare etc.)

Q1. Il suo lavoro richiede che impari cose nuove?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q2. Il suo lavoro prevede di ripetere parecchie volte le stesse operazioni?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q3. Nel suo lavoro bisogna saper trovare nuove soluzioni a sempre nuovi problemi?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q4. Il suo lavoro le permette di prendere molte decisioni in autonomia?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q5. Il suo lavoro richiede un elevato livello di competenza?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q6. Ha poca libertà di decidere come fare il suo lavoro?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q7. Il suo lavoro prevede che si occupi di cose diverse?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q8. Nell'organizzazione del suo lavoro ha voce in capitolo?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q9. Questo lavoro le permette di sviluppare le sue abilità?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q10. Il suo lavoro richiede di fare le cose molto velocemente?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q11. Il suo lavoro la impegna molto a livello mentale?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q12. Il suo lavoro richiede intenso sforzo fisico?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q13. Le è richiesto un lavoro eccessivo?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q14. Ha tempo sufficiente per fare il suo lavoro?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

Q15. Durante il lavoro è sottoposto a richieste tra loro contrastanti?

- 1. Decisamente NO ()
- 2. NO ()
- 3. SI ()
- 4. Decisamente SI ()

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 di 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.

DATORE DI LAVORO

.....
Firma

MEDICO COMPETENTE

.....
Firma

RSPP

.....
Firma

RSL

.....
Firma

Data.....

FONTI BIBLIOGRAFICHE DI RIFERIMENTO

1. Buselli R, Galli G, Cristaudo A, et al: Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambiente di lavoro: un progetto toscano di area vasta. *G Ital Med Lav Ergon* 2007; 29: 765-767
2. Baldasseroni A, Camerino D, Cenni P, et al: la valutazione dei fattori psicosociali. Proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R.A.Karasek.
3. ISPESL European Agency for Safety and Health at Work. Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione. 2002
4. “Linee guida SIMLII sullo stress” Congresso SIMLII Parma 2005
5. Karasek RA: Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign. *Sci Q* 1979; 24: 285
6. Karasek RA, Theorell T: Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life. New York, Basic, 1990
7. Kasl SV: The influence of the work environment on cardiovascular health: a historical, conceptual, and methodological perspective. *Occup Health Psychol* 1996; 1:42-56
8. Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona, Bussolengo, Legnago, Verona: Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Maggio 2009