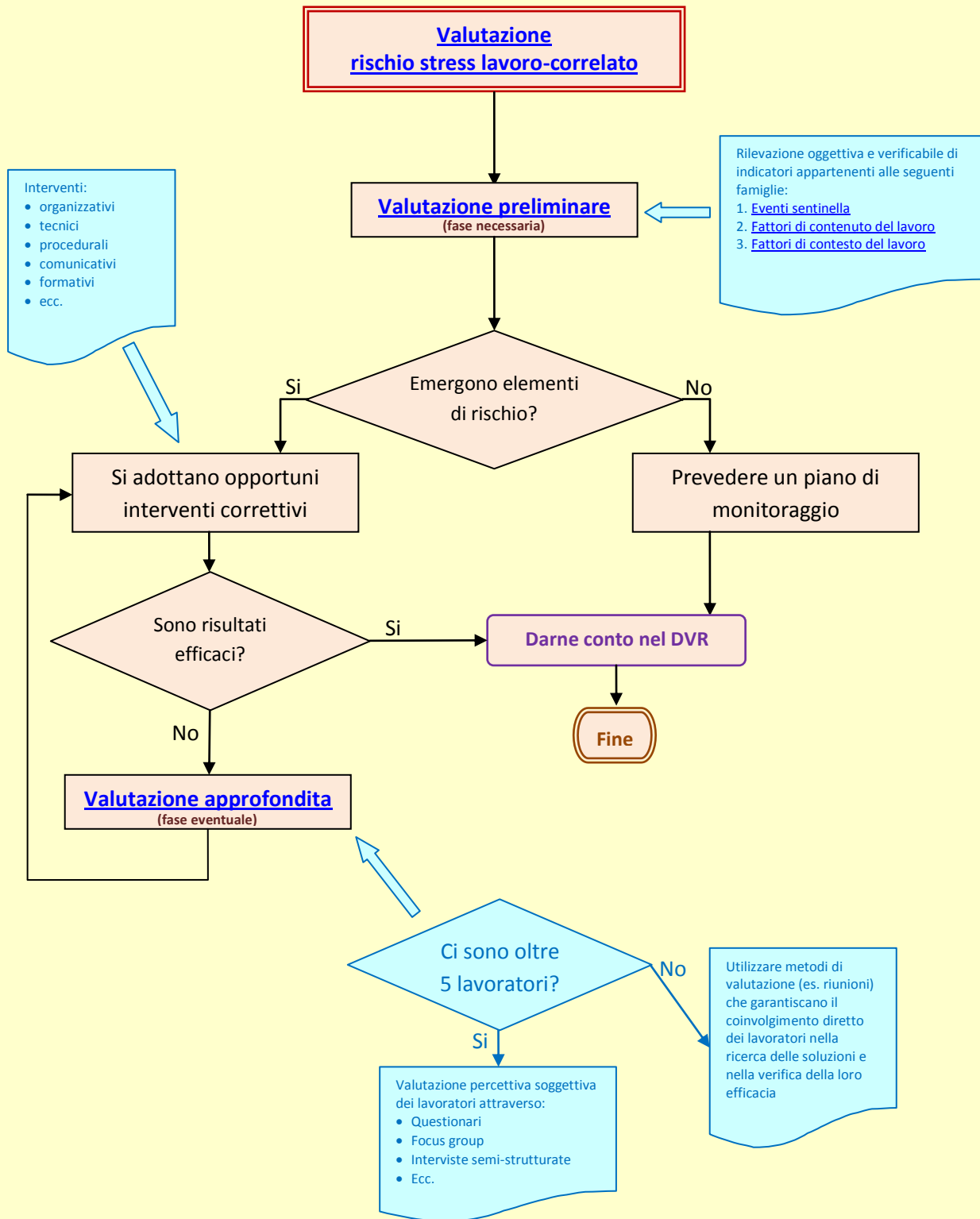


# INDICAZIONI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



### **Valutazione rischio stress lavoro-correlato**

Le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende 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 turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.). [↑TORNA SU↑](#)

### **Valutazione preliminare**

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili. 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 oggetto di analisi. [↑TORNA SU↑](#)

### **Eventi sentinella**

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).

[↑TORNA SU↑](#)

### **Fattori di contenuto del lavoro**

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. Occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST (Rappresentante dei Lavoratori Alla Sicurezza/Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata. [↑TORNA SU↑](#)

### **Fattori di contesto del lavoro**

Ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste), autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione. Occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST (Rappresentante dei Lavoratori Alla Sicurezza/Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata. [↑TORNA SU↑](#)

### **Valutazione approfondita**

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. [↑TORNA SU↑](#)