



Convegno Regionale

IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO:

Il progetto dell'area vasta Toscana Nord-Ovest

28/29 Settembre 2009 - MARINA DI MASSA

Metodologia di valutazione dei rischi stress-correlati

Il metodo elaborato nell'ambito del progetto di Area Vasta

Dr. Giovanni Galli

OBIETTIVO 2.4 DEL PROGETTO

Fornire linee di indirizzo sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato agli operatori pubblici e aziendali della prevenzione nei luoghi di lavoro

BASE CONCETTUALE SU STRESS E RISCHI LAVORATIVI AD ESSO CORRELATI

CRITERI SU CUI FONDARE LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

PERCORSO VALUTATIVO GESTIBILE DAGLI OPERATORI PUBBLICI E AZIENDALI DELLA PREVENZIONE E MODULABILE IN FUNZIONE DELLE CARATTERISTICHE AZIENDALI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE SUE DIMENSIONI.

RI FERIMENTI SCIENTIFICI

AGENZIA EUROPEA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Ricerca sullo stress (T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-González - 2000)

Commissionata all' all' Institute of Work, Health & Organisations dell'Università di Nottingham per la realizzazione di un progetto di informazione volto a raccogliere, valutare ed esaminare i dati delle ricerche condotte sullo stress legato al lavoro, sulle cause che lo determinano, nonché sugli studi di intervento.

I SPESL

CLINICA DEL LAVORO DI MILANO

SIMLI I

Documento di consenso sulla valutazione dello stress lavoro-correlato
(2004)

**VISION IMPRENDITORIALE
E CULTURA AZIENDALE**

**SCELTE DI FONDO AZIENDALI RELATIVE A
PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE DEL LAVORO**

**REGOLE, NORME, MODELLI DI
COMPORAMENTO, INDIRIZZI, DIRETTIVE,
INDICAZIONI CHE DEFINISCONO GLI ASPETTI
RELATIVI SIA AL CONTENUTO CHE AL
CONTESTO DEL LAVORO (STRATEGIE
AZIENDALI DI CONTROLLO DEI RISCHI STRESS-
CORRELATI)**

FATTORI DI STRESS LAVORO – CORRELATI

Fisici: spazi, illuminazione, clima e microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia
Psicosociali: progettazione, organizzazione, gestione del lavoro e suo contesto ambientale e sociale

CATEGORIE DEL LAVORO POTENZIALMENTE STRESSOGENE

European agency for safety and health at work (2000)

Contenuto del lavoro

- Ambiente e attrezzature di lavoro
- Progettazione dei compiti
- Carico di lavoro
- Ritmo di lavoro
- Orario di lavoro

Contesto del lavoro

- Funzione e cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Progressione di carriera
- Autonomia decisionale e controllo
- Rapporti interpersonali sul lavoro
- Interfaccia casa - lavoro

CARATTERISTICHE DEL LAVORATORE

modo di percepire, di confrontare con la propria esperienza, aspettative, personalità, capacità di coping

FATTORI DI STRESS EXTRALAVORATIVI

PERCEZIONI DEL LAVORATORE IN RAPPORTO ALLA CAPACITÀ DI SODDISFARE LE RICHIESTE LAVORATIVE E LE ASPETTATIVE

coping inadeguato

Coping adeguato

- Reazioni emozionali, cognitive, comportamentali
- Peggioramento della qualità della vita familiare, sociale e lavorativa

Stimolazione intensa e prolungata con superamento delle capacità di resistenza

DISTRESS

- Disturbi comportamentali
- Disturbi psicopatologici
- Disturbi psicosomatici

EFFETTI DELLO STRESS DEI SINGOLI SULL'ORGANIZZAZIONE

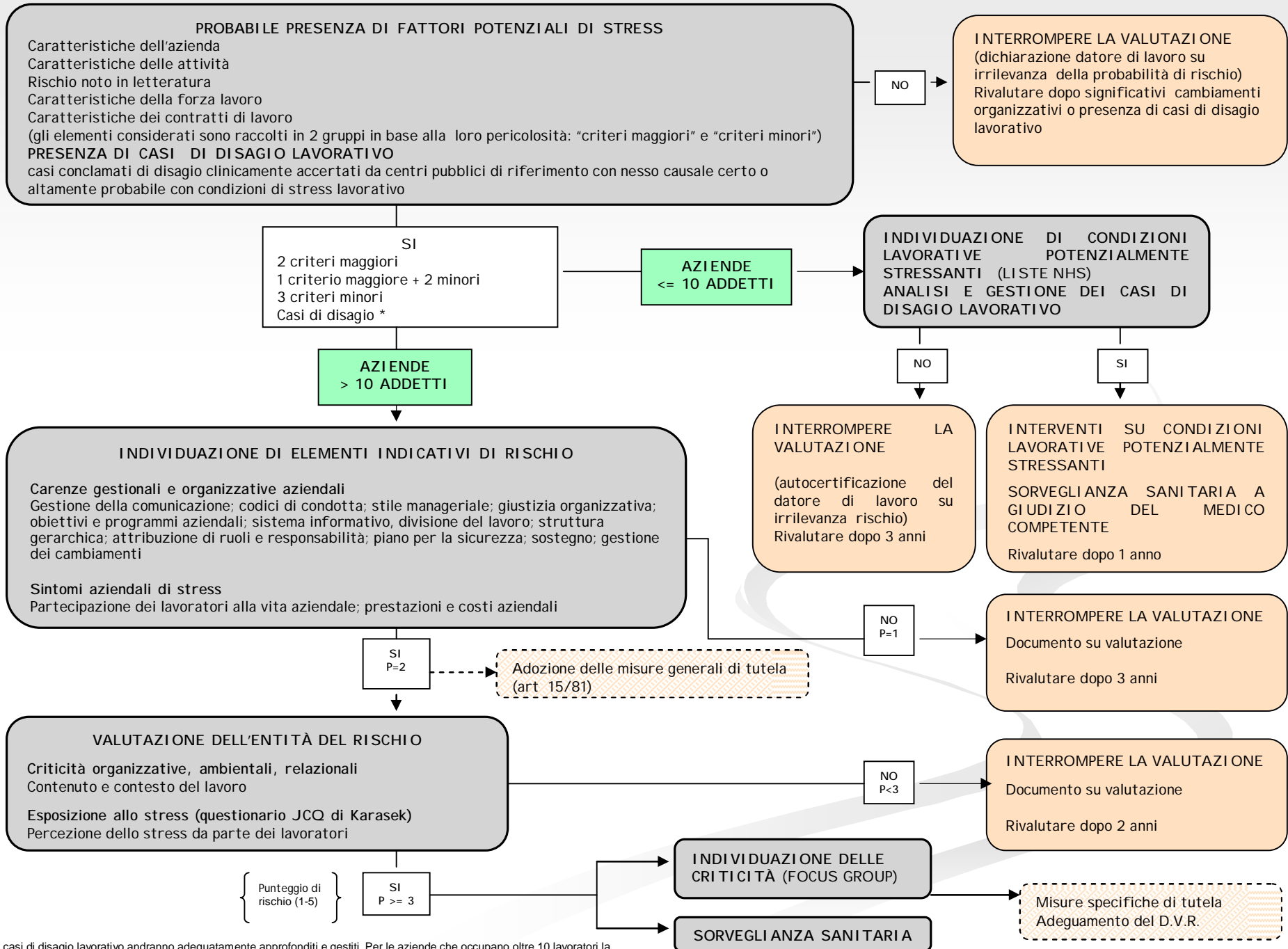
- Peggioramento del clima lavorativo
- Riduzione della partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale
- Riduzione delle prestazioni aziendali
- Aumento dei costi aziendali

ADATTAMENTO LAVORATIVO

Rischio da stress lavoro-correlato Metodologia di valutazione: criteri generali

- 1) Valutazione di elementi riferiti ad ambiti diversi (fattori potenziali di stress; misure protettive attuate dall'azienda; stressori organizzativi, ambientali, relazionali; soggettività dei lavoratori; effetti dello stress sull'organizzazione; effetti dello stress sull'individuo)
- 2) Valutazione finalizzata al controllo del rischio privilegiando interventi di prevenzione primaria
- 3) Strumenti di analisi gestibili dagli operatori della prevenzione
- 4) Coinvolgimento nella valutazione delle figure aziendali investite di responsabilità in ambito preventivo
- 5) Modulazione dell'approfondimento del rischio in funzione del numero dei lavoratori occupati e dell'importanza degli elementi di rischio progressivamente individuati nel corso dell'analisi

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



* I casi di disagio lavorativo andranno adeguatamente approfonditi e gestiti. Per le aziende che occupano oltre 10 lavoratori la presenza di casi di disagio lavorativo denunciati richiede l'approfondimento del rischio fino al 3° livello

1° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO

Quali aziende riguarda: **à TUTTE LE AZIENDE**

Quale è l'obiettivo: **à DEFINIRE LA PROBABILITÀ
DELLA PRESENZA DI
CONDIZIONI DI RISCHIO**

Quali elementi vengono valutati:

RISCHI POTENZIALI (caratteristiche dell'azienda, delle attività,
della forza lavoro e dei contratti di lavoro)

EFFETTI DELLO STRESS SU SINGOLI LAVORATORI
(casi di disagio lavorativo clinicamente accertati)

Quali sono le fonti delle informazioni necessarie:

**OSSERVAZIONE DIRETTA
DOCUMENTAZIONE AZIENDALE
INTERVISTA A UN RESPONSABILE AZIENDALE
INTERVISTA ALL'RLS
INTERVISTA AL MEDICO COMPETENTE**

CRITERI MAGGIORI:

Attività a rischio noto in letteratura: ricerca condotta nel 1987 dall'Università di Manchester (minatori, agenti di polizia, agenti di custodia carceraria, lavoratori delle costruzioni, etc.); attività considerate dalle linee guida sullo stress pubblicate nel 2004 dalla SIMLII (controllo del traffico aereo, guida di autobus, lavoro a turni, lavoratori della sanità, insegnanti, forze di polizia, pubblica amministrazione, lavori atipici e call center, etc)

- Utilizzo di contratti di lavoro atipico > 10%
- Elevata complessità organizzativa aziendale (n. di funzioni o posizioni in rapporto alla dimensione aziendale)
- Attività lavorative in catena di montaggio monotone, ripetitive
- Lavoro a turni o notturno
- Contatto prolungato con il pubblico
- Contatto con la sofferenza umana
- Esposizione al rischio di aggressioni fisiche o psicologiche da esterni
- Attività ad elevata responsabilità nei confronti di terzi, compresi i lavori in sub-appalto e attività per le quali la normativa prevede l'obbligo di accertamenti su alcool e tossico-dipendenza
- Attività ad elevata responsabilità per la produzione

CRITERI MINORI:

- Attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4
- Elevata dimensione aziendale (> 50 dip)
- Ambiente non confortevole per spazi di lavoro, illuminazione, microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia
- Utilizzo di manodopera a scarsa integrazione sociale > 10%
- Utilizzo di lavoro a cottimo o fortemente incentivato oltre il normale orario di lavoro
- Utilizzo di manodopera ipersuscettibile (diversamente abili, donne in età fertile fra i 20 e i 40 anni, minori) in misura superiore al 30%
- Utilizzo di manodopera di età superiore a 60 anni

CRITERI PER VALUTARE SIGNIFICATIVA LA PROBABILITÀ DI RINVENIRE CONDIZIONI DI RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

FATTORI POTENZIALI DI RISCHIO

- 2 criteri maggiori
- 1 criterio maggiore + 2 criteri minori
- 3 criteri minori

à l'analisi deve procedere con il 2° livello di approfondimento

EFFETTI DELLO STRESS SU SINGOLI LAVORATORI

- casi di disagio lavorativo clinicamente accertati da centri pubblici di riferimento con nesso causale certo o altamente probabile con le condizioni lavorative

à l'analisi deve essere estesa fino all'ultimo livello di approfondimento. Inoltre, i casi di disagio devono essere approfonditi e gestiti e di questa attività si deve allegare relazione al DVR

Se entrambi gli elementi risultano negativi si interrompe la valutazione da ripetere solo per significative variazioni dell'organizzazione aziendale

2° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO (AZIENDE CHE OCCUPANO FINO A 10 LAVORATORI)

Quale è l'obiettivo:
à DEFINIZIONE DEL RISCHIO

Quali elementi vengono valutati:

CARENZE RELATIVE A 6 AREE CHIAVE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (richieste, controllo, sostegno, rapporti interpersonali, ruolo, cambiamenti)

FATTORI DA CONSIDERARE

Misure predisposte per evitare disfunzioni capaci di determinare condizioni di lavoro stressogene (cosa si è fatto per prevenire lo stress lavorativo)

Soggettività dei lavoratori (grado di soddisfazione dei lavoratori)

Sistemi locali per rispondere a problematiche individuali (come si attiva l'azienda per recepire e gestire eventuale problematiche individuali)

LISTA DEGLI ELEMENTI DA INDAGARE PER LE 6 ARRE CHIAVE (tratta da NHS Confederation)

1 Richieste

- Adeguatezza del carico di lavoro in rapporto all'orario di lavoro
- Adeguatezza delle procedure di lavoro
- Adeguatezza delle capacità e abilità dei lavoratori in rapporto al lavoro assegnato
- Adeguatezza della professionalità dei lavoratori in rapporto al lavoro assegnato
- Adeguatezza dell'ambiente di lavoro

2 Controllo

- Consultazione dei lavoratori sulle modalità di svolgimento del lavoro
- Possibilità, per i lavoratori, di influire sui tempi di svolgimento del lavoro
- Valorizzazione delle capacità e dello spirito di iniziativa dei lavoratori
- Stimolo, per i lavoratori, allo sviluppo di nuove capacità e abilità
- Possibilità di influire sui ritmi di lavoro

3 Sostegno

- Presenza di misure e norme per ascoltare e supportare i lavoratori
- Presenza di sistemi per abilitare e incoraggiare i dirigenti a ascoltare e supportare i lavoratori
- Presenza di sistemi per abilitare e incoraggiare i lavoratori a ascoltare e supportare i colleghi
- Adeguatezza delle risorse disponibili per svolgere il lavoro
- Presenza di feedback regolari per i lavoratori

4 Rapporti interpersonali

- Presenza di codici etici e comportamentali atti a evitare conflittualità e assicurare correttezza nei rapporti
- Presenza di sistemi atti a recepire denunce da parte dei lavoratori di comportamenti inaccettabili
- Presenza di sistemi atti a gestire comportamenti inaccettabili
- Presenza di sistemi atti a far gestire dai dirigenti comportamenti inaccettabili
- Presenza di sistemi che favoriscono la condivisione delle informazioni necessarie per lo svolgimento del lavoro

5 Ruolo

- Adeguatezza dell'attribuzione di ruoli e responsabilità in funzione delle caratteristiche dei lavoratori
- Adeguatezza dell'attribuzione dei ruoli al fine di evitare possibili conflitti
- Adeguatezza delle informazioni necessarie ai lavoratori per comprendere ruolo e responsabilità

6 Cambiamenti

- Adeguatezza e tempestività delle informazioni necessarie ai lavoratori per comprendere le ragioni dei cambiamenti
- Consultazione dei lavoratori sui cambiamenti da attuare
- Adeguatezza Di informazione e formazione dei lavoratori in rapporto ai cambiamenti effettuati e alla loro tempistica
- Adeguatezza del sostegno dato ai dipendenti durante i cambiamenti

2° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO (AZIENDE CHE OCCUPANO OLTRE 10 LAVORATORI)

Quale è l'obiettivo:

à DEFINIRE LA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI ELEMENTI INDICATIVI DI RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO INTEGRANDO I DATI RISULTANTI DALL'ANALISI DI 2 ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Quali aspetti dell'organizzazione vengono valutati:

- § LIVELLO DI PROTEZIONE NEI CONFRONTI DEL RISCHIO
- § EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS SULL'ORGANIZZAZIONE

Quali sono le fonti delle informazioni necessarie:

- § DOCUMENTAZIONE AZIENDALE
- § INTERVISTA A UN RESPONSABILE AZIENDALE
- § INTERVISTA ALL'RLS
- § INTERVISTA AL MEDICO COMPETENTE

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PROTEZIONE NEI CONFRONTI DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Elementi valutati:

- Regole definite dall'azienda per disciplinare l'organizzazione aziendale
- Misure previste per disciplinarne il rispetto

Strumento per la raccolta delle informazioni necessarie

SCHEDA MISURE PROTETTIVE E DI AUTOREGOLAZIONE AZIENDALE IN MATERIA ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

(si veda a pag. 56 del documento "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - Prima proposta di linee di indirizzo")

MISURE PROTETTIVE CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

Per ciascuna misura è stabilito un punteggio predefinito variabile da 1 a 5 in base all'importanza preventiva che ad essa viene attribuita.

Si considerano anche due indicatori di criticità ai quali viene attribuito un punteggio negativo (-5) (assenza di RLS e monte ore straordinarie in aumento).

Il punteggio massimo complessivo viene aumentato di 16 punti per aziende che occupino più di 20 lavoratori e di 13 punti per le aziende che occupano fra 21 e 50 lavoratori in quanto alcune misure sono previste solo per questi due gruppi di aziende.

MISURE PROTETTIVE CRITERI PER L'INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

| Classi | Punteggio (aziende con cambiamenti) | valore | Valutazione |
|--------|--|--------|--|
| 1 | > = 48 | - | Bassa criticità (buon livello di protezione) |
| 2 | 32 -47.50 | + / - | Moderata criticità (mediocre livello di protezione) |
| 3 | 16 - 31,50 | + | Alta criticità (scarso livello di protezione) |
| 4 | < 16 | ++ | Molto alta criticità (molto scarso livello di protezione) |
| Classi | Punteggio (aziende senza cambiamenti) | valore | Valutazione |
| 1 | > = 45 | - | Bassa criticità (buon livello di protezione) |
| 2 | 30 -44.50 | + / - | Moderata criticità (mediocre livello di protezione) |
| 3 | 15 - 29,50 | + | Alta criticità (scarso livello di protezione) |
| 4 | < 15 | ++ | Molto alta criticità (molto scarso livello di protezione) |

VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI NEGATIVI DELLO STRESS SULL'ORGANIZZAZIONE

Elementi valutati:

- riduzione della partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale
- riduzione delle prestazioni aziendali
- aumento dei costi aziendali

Strumento per la raccolta delle informazioni necessarie

[SCHEDA SINTOMI AZIENDALI DI STRESS](#)

(si veda a pag. 58 del documento "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - Prima proposta di linee di indirizzo")

MISURE PROTETTIVE CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

| Azienda | | | | SINTOMI AZIENDALI COMPATIBILI CON STRESS |
|---|---------------|------------------|-----------|--|
| SINTOMO | AREA OMOGENEA | PROFESSIONALITA' | PUNTEGGIO | NOTE |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| <p>Sintomo: codice del sintomo (lista dei sintomi) Area omogenea: codice dell'area omogenea Professionalità: codice delle professionalità cui è riferito il sintomo Punteggio: il punteggio viene attribuito in base ai seguenti criteri : * Per le vertenze sindacali extracontrattuali e per le segnalazioni di costrittività o disagio riferite agli ultimi 3 anni : 0 = assenza 1 = presenza Per tutti gli altri sintomi si tiene conto dell'andamento negli ultimi 3 anni: 0 = in diminuzione o stazionario 1 = in aumento N.V. = informazione non disponibile</p> | | | | |

MI SURE PROTETTIVE CRITERI PER L'INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

| Punteggio (% del punteggio max. possibile) | valore | valutazione |
|---|--------|----------------------|
| 0 - 25 % | - | Bassa criticità |
| 26 - 50 % | + / - | Moderata criticità |
| 51 - 75 % | + | Alta criticità |
| > 75 % | ++ | Molto alta criticità |

DEFINIZIONE DELLA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI ELEMENTI INDICATIVI DI RISCHIO MEDIANTE INTEGRAZIONE DEI DATI ANALIZZATI AL 2° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO

| | | SINTOMI AZIENDALI DI STRESS | | | |
|--|-----|-----------------------------|-----|---|----|
| | | - | +/- | + | ++ |
| CARATTERISTICHE GESTIONALI / ORGANIZZATIVE | - | | | | |
| | +/- | | | | |
| | + | | | | |
| | ++ | | | | |

| INTERPRETAZIONE | |
|-----------------|---|
| 1 | non necessari approfondimenti rivalutare fra 3 anni |
| 2 | Procedere ad un ulteriore livello di approfondimento Attuazione delle misure generali di tutela previste (art.15 D.Lgs. 81/08) Attuazione delle misure specifiche se previste dalla normativa Attuazione della informazione e della formazione degli addetti sui rischi psicosociali |

3° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO

Quale è l'obiettivo:

à DEFINIZIONE DEL RISCHIO ATTRAVERSO LA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE DEI LAVORATORI

Quali elementi vengono valutati:

§ FREQUENZA E IMPORTANZA DELLE CRITICITÀ ORGANIZZATIVE, AMBIENTALI E RELAZIONALI IN RELAZIONE ALLE VARIE FASI DEL CICLO LAVORATIVO

§ LIVELLO DI PERCEZIONE DELLO STRESS DA PARTE DEI LAVORATORI

SCHEDA PER LA SCOMPOSIZIONE DEL CICLO LAVORATIVO

| | | | | | | | | |
|---|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|
| AZIENDA | | RISCHI PSICOSOCIALI ANALISI DELLE ATTIVITA' | | | | | | |
| AREA OMOGENEA (unità operativa, reparto, professionalità) | | | | | | | | |
| | | PROFESSIONALITA' | | | | | | |
| codici | FASI LAVORATIVE | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| La scomposizione del ciclo lavorativo viene effettuata utilizzando le informazioni ottenute dai responsabili aziendali, dall'esame della documentazione aziendale, dai lavoratori, dall'osservazione diretta. | | | | | | | | |

VALUTAZIONE DELLE CRITICITÀ ORGANIZZATIVE, AMBIENTALI, RELAZIONALI

Lista di criticità organizzative, ambientali e relazionali utilizzata
per le interviste ad almeno 4 "conoscitori esperti"

CHECK LIST

(si veda alle pagine 63-65 del documento "Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato - Prima proposta di linee di indirizzo")

SCHEDA PER LA REGISTRAZIONE DELLE CRITICITÀ ORGANIZZATIVE AMBIENTALI E RELAZIONALI

| AZIENDA | | | | ANALISI DELLE COSTRITTIVITÀ CON INTERVISTE A CONOSCITORI ESPERTI GUIDATE DA CHECK LIST | |
|---|---------------|-----------|-------------|--|-------|
| ATTIVITÀ | PROBLEMATTICA | PUNTEGGIO | PROFESSIONI | AREA OMOGENEA | FONTE |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| <p>Verranno registrate le seguenti informazioni:</p> <p>§ Attività: codice dell'attività definito dall'analisi dell'area omogenea</p> <p>§ Problematica: codice della problematica nella check list</p> <p>§ Punteggio: valore attribuito alla problematica 1 modesto 2 elevato 3 molto elevato</p> <p>§ Professioni: codice delle professionalità coinvolte nella situazione negativa</p> <p>§ Fonti: 1 responsabile aziendale.; 2 dirigenti; 3 RSPP; 4 Lavoratori esperti; 5 RLS o Rappresentante sindacale; 6 medico competente; 7 preposto</p> <p>Verranno raccolte anche eventuali informazioni raccolte con l'esame della documentazione aziendale e l'osservazione diretta circa aspetti negativi relativi alle varie attività.</p> | | | | | |
| <p>Il punteggio complessivo viene calcolato come % del punteggio totale che si otterrebbe se a tutte le criticità considerate venisse attribuito il massimo punteggio (3) da tutti i soggetti intervistati (si veda la griglia di esempio riferita a 4 soggetti intervistati).</p> | | | | | |

CRI TERI PER LA DEFINIZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio complessivo viene calcolato come % del punteggio totale che si otterrebbe se a tutte le criticità considerate venisse attribuito il massimo punteggio (3) da tutti i soggetti intervistati (si veda la griglia di esempio riferita a 4 soggetti intervistati).

| Item (criticità individuate) | Occorrenze (n° di segnalazioni) | Media dei punteggi | Area (item x occorrenze x media punteggi) | |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|---|
| 1 | 4 | 2,25 | 9 | |
| 4 | 3 | 2,08 | 24,96 | |
| 4 | 2 | 2,25 | 18 | |
| 22 | 1 | 1,772 | 38,984 | |
| | | | 90,944 | Punteggio totale |
| 31 | 4 | 3 | 372 | Punteggio massimo ottenibile |
| | | | 24,54731 % | % del punteggio massimo ottenibile (90,994 x 100 / 372) |

CRI T I C I T À O R G A N I Z Z A T I V E A M B I E N T A L I E R E L A Z I O N A L I C R I T E R I P E R L ' I N T E R P R E T A Z I O N E D E L P U N T E G G I O

| Punteggio (%) | valore | valutazione |
|---------------|--------|----------------------|
| 0 - 24 | - | Bassa criticità |
| 25 - 50 | + / - | Moderata criticità |
| 51 - 75 | + | Alta criticità |
| > 75 | ++ | Molto alta criticità |

JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (JCQ) di R. KARASEK

Lo stress sul lavoro può dipendere da:

DOMANDA,

carico di lavoro
che richiede
impegno fisico e
psicologico

MECCANISMO

CONTROLLO,

Capacità di svolgere
la richiesta/compito e
discrezionalità
(influenza, capacità
decisionale)

Decision latitude. *Skill Discretion + Decision Authority* (che individua il livello di controllo dell'individuo sull'organizzazione del lavoro).

Job Demand. Physical Job Dem+ Physical Job Dem (richiesta che il lavoro in termini di fatica mentale e fisica richiede)

Social Support. Supervisor support + Coworker support (supporto ottenuto da responsabili e colleghi)

PERCEZIONE DELLO STRESS DA PARTE DEI LAVORATORI: CRITERI PER L'INTERPRETAZIONE DEI DATI RACCOLTI CON IL QUESTIONARIO JCO DI KARASEK

| Scala di valutazione del questionario JCO di Karasek | |
|--|---|
| valore | valutazione |
| 1 | low strain (bassa domanda con elevata decisione) |
| 2 | Passive (bassa domanda con bassa decisione) |
| 3 | Active (elevata domanda con elevata decisione) |
| 4 | high strain (elevata domanda con bassa libertà di decisione) |

DEFINIZIONE DEL RISCHIO MEDIANTE INTEGRAZIONE DEI DATI ANALIZZATI AL 3° LIVELLO DI APPROFONDIMENTO

| | | (P) Check List | | | |
|------------------------|---|----------------|-----|---|----|
| | | - | +/- | + | ++ |
| (D) Sintomi soggettivi | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |
| | 4 | | | | |

| valutazione rischio | interpretazione | |
|---------------------|---------------------------|-----|
| 1 | rischio non significativo | } → |
| 2 | rischio basso | |
| 3 | rischio medio | } → |
| 4 | rischio elevato | |
| 5 | rischio molto elevato | |

Interrompere la valutazione
Rivalutare dopo 2 anni

Effettuazione della sorveglianza sanitaria(*)

Attuazione delle misure specifiche di tutela per le criticità individuate.