

# Il metodo V.I.S.

- Eventi sentinella
- Fattori di contenuto
- Fattori di contesto

# Il metodo V.I.S.



- Eventi sentinella (Scheda 1)
- Fattori di contenuto (Scheda 2)
- Fattori di contesto (Scheda 2)
  
- Valutazione del MC (Scheda 3/4)

## IL METODO V.I.S. - SCHEDA 1

Eventi Sentinella

Questa scheda elenca una serie di dati oggettivi. La valutazione di ogni indicatore è espressa con un peso positivo (fattore che diminuisce il rischio) o con un peso negativo (fattore che aumenta il rischio), che permette di effettuare una prima analisi qualitativa sull'esistenza o meno di rischio da stress lavoro-correlato su cui vanno basate le necessarie azioni correttive. A ciascun peso "qualitativo" corrisponde un peso "quantitativo", espresso da un valore numerico (posto a sinistra dei pallini verdi o rossi). La valutazione complessiva della scheda 1 viene effettuata sommando tali valori numerici e identificando il corrispondente livello di rischio (basso, medio, alto) nella griglia finale riportata a pagina 56.

*Si fa presente che se recentemente o nel passato è stata avviata un'azione giudiziaria per una molestia morale o sessuale oppure per una situazione di mobbing – data la gravità di tali fenomeni – la presente scheda assume il valore massimo, cioè 32. La scheda in questo caso va comunque compilata in quanto può permettere di rilevare ulteriori elementi di rischio.*



Indicatore				Note per la valutazione	Peso*		
1) Tipologia di contratto (determinato/indeterminato)							
Settore	Rapporto	Valore medio triennale	Soglia di riferimento*	<p>Apporre una crocetta in corrispondenza del segno "-" quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento. In tal caso si ritiene una valutazione numerica pari a 1, utile per la valutazione complessiva della scheda.</p> <p>Apporre una crocetta in corrispondenza del segno "+" quando il valore medio triennale dell'azienda è inferiore o uguale alla soglia di riferimento. In tal caso si ritiene una valutazione numerica pari a 0, utile per la valutazione complessiva della scheda.</p>	<p>+1</p> <p>0</p>	 	
Privato* (2006-2008)	Numero dipendenti tempo determinato	_____ X 100	Valore > 10,6%				-
	Numero dipendenti totali	_____ %	Valore ≤ 10,6%				
Pubblico* (2006-2008)	Numero dipendenti tempo determinato	_____ X 100	Valore > 13,6%				-
	Numero dipendenti totali	_____ %	Valore ≤ 13,6%				
<p>a) Il rapporto viene calcolato inserendo al numeratore il computo dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e al denominatore il computo dei lavoratori dipendenti totali. Si considerano dipendenti a tempo determinato (da inserirsi al numeratore) le seguenti forme contrattuali: contratto a termine, formazione lavoro, apprendistato, inserimento, lavori sociali, mensa calli e con contratti di formazione lavoro e seleavoro, ... Sono considerati lavoratori dipendenti (da inserirsi al denominatore) i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai a tempo pieno o parziale, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio iscritti nei libri paga, i lavoratori stagionali, i lavoratori con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori con contratto a termine, i lavoratori con contratto di inserimento, ... Non vengono considerati lavoratori dipendenti a tempo determinato i collaboratori a progetto (Co.Co.Pro) e i lavoratori somministrati (inseribili), che vanno pertanto esclusi dal computo sia del numeratore che del denominatore.</p> <p>b) Il rapporto viene calcolato inserendo al numeratore il computo dei lavoratori a tempo determinato e al denominatore il computo dei lavoratori totali. Si considerano a tempo determinato (da inserirsi al numeratore) le seguenti forme contrattuali: tempo determinato, inserimento, apprendistato, collaborazione a progetto (Co.Co.Pro), somministrazione di lavoro, ...</p> <p>c) Tale valore – per il punto 1, così come per i punti 6, 7 e 8 – va calcolato facendo la media dei rapporti che caratterizzano ciascuno degli ultimi tre anni (ovvero, la somma dei rapporti di ciascun anno diviso 3). Qualora il valore triennale non fosse realmente disponibile è possibile utilizzare quello annuale.</p>							
<p>* Per i punti 1, 6, 7 e 8 le soglie sono state individuate sommando una deviazione standard alle medie delle distribuzioni nazionali di riferimento calcolate per gli ultimi tre anni. Per le fonti delle diverse distribuzioni da noi considerate si vedano la bibliografia e/o la sigla indicata. Qualora gli utilizzatori disponessero di valori di riferimento più specifici per il loro settore, potranno procedere in modo autonomo, sempre calcolando la media e la deviazione standard.</p>							





## IL METODO V.I.S. - SCHEDA 1





### Eventi Sentinella

Questa scheda elenca una serie di dati oggettivi. La valutazione di ogni *indicatore* è espressa con un peso positivo (fattore che diminuisce il rischio) o con un peso negativo (fattore che aumenta il rischio), che permette di effettuare una prima analisi qualitativa sull'esistenza o meno di rischio da *stress* lavoro-correlato su cui vanno basate le necessarie azioni correttive. A ciascun peso "qualitativo" corrisponde un peso "quantitativo", espresso da un valore numerico (posto a sinistra dei pallini verdi o rossi). La valutazione complessiva della scheda 1 viene effettuata sommando tali valori numerici e identificando il corrispondente livello di rischio (basso, medio, alto) nella griglia finale riportata a pagina 56.



*Si fa presente che se recentemente o nel passato è stata avviata un'azione giudiziaria per una molestia morale o sessuale oppure per una situazione di mobbing – data la gravità di tali fenomeni – la presente scheda assume il valore massimo, cioè 32. La scheda in questo caso va comunque compilata in quanto può permettere di rilevare ulteriori elementi di rischio.*

Indicatore				Note per la valutazione	Peso*	
<b>1) Tipologia di contratto (determinato/indeterminato)</b>				<p>Apporre una crocetta in corrispondenza del segno "-" quando il valore medio triennale dell'azienda è superiore alla soglia di riferimento. In tal caso si ottiene una valutazione numerica pari a 1, utile per la valutazione complessiva della scheda.</p> <p>Apporre una crocetta in corrispondenza del segno "+" quando il valore medio triennale dell'azienda è inferiore o uguale alla</p>	<p><b>+1</b> </p> <p><b>0</b> </p>	
<b>Settore</b>	<b>Rapporto</b>	<b>Valore<sup>c</sup> medio triennale</b>	<b>Soglia di riferimento<sup>d</sup></b>			
<b>Privato<sup>a</sup></b> (2006-2008)	Numero dipendenti tempo determinato	_____ X100	Valore > 10.6%			-
	Numero dipendenti totali		_____ %			Valore ≤ 10.6%
<b>Pubblico<sup>b</sup></b> (2006-2008)	Numero dipendenti tempo determinato	_____ X100	Valore > 13.6%	-		
	Numero dipendenti totali		_____ %	Valore ≤ 13.6%	+	
<p>a) Il rapporto viene calcolato inserendo al numeratore il computo dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e al denominatore il computo dei lavoratori dipendenti totali. Si considerano dipendenti a tempo determinato (da inserirsi al numeratore) le seguenti forme contrattuali: contratto</p>						

<p><b>2) Certificazioni</b> BS OSHAS 18001:2007; UNI EN ISO 14001; UNI EN ISO 9000, ...</p> <p><input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</p>	<p><i>In caso di presenza di almeno una delle certificazioni per la qualità e la sicurezza (considerate come fattori che riducono il possibile rischio) apporre una crocetta in corrispondenza del segno "+".</i></p>	<p><b>+1</b></p> <p><b>-1</b></p>	<p></p> <p></p>
<p><b>3) Elementi di sistema di gestione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• È prevista una procedura di analisi delle cause e delle conseguenti misure preventive in caso di accadimento di infortuni e di malattie professionali? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Esiste un piano di formazione scritto rivolto ai lavoratori e ai dirigenti? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Esiste una procedura scritta di controllo dei processi di manutenzione di macchine e impianti, avente particolare rilievo aziendale? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Esiste una procedura scritta sulla manutenzione e sul corretto uso dei DPI? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Viene adottato il Sistema Gestione Sicurezza UNI-INAIL? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p><i>La risposta positiva ad almeno due domande è considerata come fattore che riduce il possibile rischio. In alternativa è sufficiente l'adozione UNI-INAIL. In questi casi apporre una crocetta in corrispondenza del segno "+".</i></p>	<p><b>+1</b></p> <p><b>-1</b></p>	<p></p> <p></p>

<p><b>4) Elementi di sistema di gestione dei rischi psicosociali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esistono un codice di comportamento/condotta, il consigliere di fiducia o altre figure/iniziative analoghe? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Il sistema di valutazione dello stress lavoro-correlato è stato attivato in data antecedente al 2011? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Viene attuata una formazione specifica sui rischi psicosociali rivolta a tutti i lavoratori (dai dirigenti al personale esecutivo)? <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p><i>La risposta positiva ad almeno una delle domande è considerata fattore che riduce il possibile rischio. In questi casi apporre una crocetta in corrispondenza del segno "+".</i></p>	<p>+2</p>	  
<p><b>5) Sono presenti in azienda le seguenti tipologie di lavori?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavori nei quali vengono affidate persone di cui è necessario prendersi cura (strutture socio-sanitarie, scolastiche, carceri)<sup>1</sup>. <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Lavori in contesti nei quali vi è interfaccia tra organizzazioni e singoli utenti (<i>call center</i>, sportelli reclami e <i>front office</i>)<sup>2</sup>. <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Lavori sottoposti ad alta intensità di controllo e di vigilanza e/o alto grado di responsabilità (controllori traffico aereo, chirurghi, anestesisti, ...) <sup>3</sup>. <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> <li>• Lavori ad alto rischio infortunistico ed elevata fatica fisica (minatori, ...) <sup>4</sup>. <input type="checkbox"/> Sì   <input type="checkbox"/> No</li> </ul>	<p><i>La letteratura evidenzia la presenza di condizioni di stress nei settori produttivi indicati, con particolare riferimento ad alcune mansioni presenti in tali settori; se l'azienda opera in almeno uno di essi, questa condizione viene considerata come possibile fattore di rischio. In questi casi apporre una crocetta in corrispondenza del segno "-".</i></p>	<p>+8</p> <p>0</p>	  

- Tipologia di contratto
- Certificazioni
- Elementi di sistema di gestione
- Elementi di sistema di gestione rischi psicosociali
- Tipologia di lavoro
- Assenza per malattia
- Cessazioni volontarie e non
- Vertenze sindacali/previdenziali/INAIL/SPISAL
- Dati sanitari (visite straord., infortuni, MP, idoneità ecc.)
- Fattori di rischio “tradizionali”

Totale punteggio (somma valori relativi alla voce "peso")		___/32
*  incrementa il potenziale rischio <i>stress</i> ;	 riduce il potenziale rischio <i>stress</i> .	

### VALUTAZIONE COMPLESSIVA SCHEDA 1

FINO A 7	RISCHIO BASSO
DA 8 A 16	RISCHIO MEDIO
SUPERIORE A 16	RISCHIO ALTO

## IL METODO V.I.S. - SCHEDA 2

*Fattori di Contenuto e di Coesto*

Vi chiediamo di indicare, utilizzando la scala di seguito riportata, con quale frequenza le situazioni presentate contraddistinguono le attività lavorative svolte dal *personale avente mansioni esecutive manuali (es. operai) e intellettuali (es. impiegati) e mansioni di coordinamento (es. dirigenti/quadri)*, all'interno di questa Organizzazione.

### MANSIONI DI COORDINAMENTO

Molto in disaccordo	Alquanto in disaccordo	Moderatamente in disaccordo	Moderatamente d'accordo	Alquanto d'accordo	Molto d'accordo
1	2	3	4	5	6

CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO						
IL LAVORO RICHIEDE...				OSSERVAZIONI		
1. ...di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito.	1	2	3	4	5	6
2. ...di tenere a mente molte informazioni in contemporanea.	1	2	3	4	5	6
3. ...di lavorare molto velocemente.	1	2	3	4	5	6
4. ...di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano.	1	2	3	4	5	6
5. ...di risolvere costantemente problemi nuovi.	1	2	3	4	5	6
6. ...di fermarsi oltre l'orario contrattuale.	1	2	3	4	5	6
7. ...di operare in posizioni scrette/scomode.	1	2	3	4	5	6
IL LAVORO NON PERMETTE AL LAVORATORE...				OSSERVAZIONI		
8. ...di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare.	1	2	3	4	5	6
9. ...di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro.	1	2	3	4	5	6
10. ...di pianificare autonomamente il suo lavoro.	1	2	3	4	5	6
11. ...di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga.	1	2	3	4	5	6

SCHEDA DI CONTEGGIO DELLE CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO			
Dimensioni	Punteggio medio*	Soglia di riferimento	Punteggio finale
Caratteristiche del lavoro (CL) $M(1+2+3+4+5+6+7)/7 =$	__CL	Valori medi $\leq$ di 4,53	0
		Valori medi $>$ di 4,53	2
Autonomia/controllo sul lavoro (AL) $M(8+9+10+11)/4 =$	__AL	Valori medi $\leq$ di 2,49	0
		Valori medi $>$ di 2,49	2

\* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma dei valori riportati per le diverse domande che afferiscono alla dimensione stessa diviso il numero delle domande.

## IL METODO V.I.S. - SCHEDA 2

### Fattori di Contenuto e di Contesto

Vi chiediamo di indicare, utilizzando la scala di seguito riportata, con quale frequenza le situazioni presentate contraddistinguono le attività lavorative svolte dal *personale avente mansioni esecutive manuali (es. operai) e intellettuali (es. impiegati) e mansioni di coordinamento (es. dirigenti/quadri)*, all'interno di questa Organizzazione.

### MANSIONI DI COORDINAMENTO

Molto in disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Moderatamente in disaccordo	Moderatamente d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
1	2	3	4	5	6

### CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO

IL LAVORO RICHIEDE...	OSSERVAZIONI					
1. ...di ripetere in modo routinario e ripetitivo lo stesso compito.	1	2	3	4	5	6
2. ...di tenere a mente molte informazioni in contemporanea.	1	2	3	4	5	6
3. ...di lavorare molto velocemente.	1	2	3	4	5	6
4. ...di avere a che fare con lavori pregressi che si accumulano.	1	2	3	4	5	6
5. ...di risolvere costantemente problemi nuovi.	1	2	3	4	5	6
6. ...di fermarsi oltre l'orario contrattuale.	1	2	3	4	5	6
7. ...di operare in posizioni scorrette/scomode.	1	2	3	4	5	6

IL LAVORO <u>NON</u> PERMETTE AL LAVORATORE...							OSSERVAZIONI
8. ...di decidere autonomamente il ritmo di lavoro da adottare.	1	2	3	4	5	6	
9. ...di variare le modalità con cui svolgere il suo lavoro.	1	2	3	4	5	6	
10. ...di pianificare autonomamente il suo lavoro.	1	2	3	4	5	6	
11. ...di controllare la qualità del servizio/prodotto che eroga.	1	2	3	4	5	6	

SCHEDA DI CONTEGGIO DELLE CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO			
<i>Dimensioni</i>	<i>Punteggio medio*</i>	<i>Soglia di riferimento</i>	<i>Punteggio finale</i>
<i>Caratteristiche del lavoro (CL)</i> $M(1+2+3+4+5+6+7)/7 =$	__CL	Valori medi $\leq$ di 4.53	0
		Valori medi $>$ di 4.53	2
<i>Autonomia/controllo sul lavoro (AL)</i> $M(8+9+10+11)/4 =$	__AL	Valori medi $\leq$ di 2.49	0
		Valori medi $>$ di 2.49	2

\* Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma dei valori riportati per le diverse domande che afferiscono alla dimensione stessa diviso il numero delle domande.

- Caratteristiche intrinseche del lavoro
- Processi sociali
- Processi organizzativi
- Caratteristiche dell'ambiente di lavoro
- Gestione della sicurezza
- Crescita professionale
- Gestione delle differenze (donne, etnie, disabilità)
- Ruoli organizzativi
- Interfaccia casa/lavoro

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA SCHEDA 2**  
(DA EFFETTUARE PER CIASCUNA CATEGORIA DI MANSIONE\*)

Mansioni di coordinamento: punteggio ottenuto \_\_\_\_\_  
Mansioni esecutive intellettuali: punteggio ottenuto \_\_\_\_\_  
Mansioni esecutive manuali: punteggio ottenuto \_\_\_\_\_

**Classificazione punteggi**

DA 0 A 6	RISCHIO BASSO
DA 7 A 13	RISCHIO MEDIO
SUPERIORE A 13	RISCHIO ALTO

\*Sommare per ciascuna categoria di mansione analizzata – coordinamento, esecutive intellettuali, esecutive manuali – i “punteggi finali” ottenuti nelle diverse dimensioni (processi sociali, processi organizzativi, crescita, ...).

## IL METODO V.I.S. - SCHEDA 3

### *Giudizio del Medico Competente*

Il medico competente dovrà scegliere in quale fascia collocare il suo giudizio in base sia ai dati sanitari raccolti nella scheda 1, sia alla conoscenza storica dell'azienda e dei suoi lavoratori.

I dati sanitari, in particolare i giudizi e le limitazioni di idoneità, dovranno essere presi in considerazione rispetto alle problematiche di gestione della salute in azienda, come possibile fonte di stress per i lavoratori, nonché per il gruppo di lavoro.

Anche le condizioni di rischio "tradizionali", se non controllate adeguatamente, possono contribuire a generare lo stress.

Il colloquio periodico con i lavoratori durante la visita medica è un'importante fonte per rilevare le situazioni di disagio e ciò pone il medico competente in una posizione di osservatore privilegiato.

*Il giudizio va espresso diversificando per mansioni o reparti ed avvalendosi delle categorie di seguito richiamate.*

I

- Rischio Basso:** non si evidenziano problematiche da stress legato al lavoro.  
**Rischio Medio:** si evidenziano iniziali problematiche da stress legato al lavoro con opportunità di interventi di miglioramento.  
**Rischio Alto:** si evidenziano problematiche da stress legato al lavoro con possibile sofferenza dei lavoratori e necessità di interventi di prevenzione.

RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO

**IL METODO V.I.S. - SCHEDA 4**  
*Intervista sui Sintomi da Stress Lavorativo*

Medico competente intervistatore	
Azienda: ragione sociale	
Azienda: indirizzo	
Azienda: tipologia produttiva	
<b>SCHEDA ANAGRAFICA LAVORATORE</b>	
Cognome Nome	
Data di nascita	
Genere	M F
Stato civile	Nubile/celebre Coniugata/o Divorziata/o; separata/o Convivente Vedova/o Vive nella famiglia di origine Con chi vive .....
nucleo familiare	Con chi vive .....
N° figli	N
Età figli (elenco)	
Nazionalità	Italiana Altro: (nome del Paese)
Titolo di studio	Scuola dell'obbligo Licenza superiore Laurea
Data assunzione nell'azienda	Data
Qualifica	Dirigente Quadro Impiegato Esecutivo/operaio Altro .....
Mansione	
Tipologia di contratto	Tempo indeterminato Tempo determinato o stagionale Socio collaboratore
Tempo di lavoro	Part-time Full-time Turnista Altro .....
Settore	Pubblico Privato
Area economica di appartenenza	Agricoltura, caccia e silvicoltura Estrazione di minerali Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali per la casa Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, marketing, altre attività Istruzione Pesca, piscicoltura e servizi connessi Attività manifatturiere Costruzioni Artigianato

Nell'ultimo anno, la persona ha patito una o più delle seguenti esperienze stressanti non collegate all'attuale attività lavorativa?

Specificare

Lutti .....  
 Malattie o incidenti gravi propri o dei propri familiari .....  
 Aggressioni o maltrattamenti .....  
 Separazioni o divorzi .....  
 Conflittualità permanenti .....  
 Problemi legali o finanziari .....  
 Altro .....

SCEGLIERE SOLO UNA DELLE SEGUENTI POSSIBILITÀ

MAI	ALCUNE VOLTE NEGLI ULTIMI SEI MESI (O SALTUARIAMENTE)	ALCUNE VOLTE AL MESE	UNA VOLTA ALLA SETTIMANA	PIU' VOLTE ALLA SETTIMANA	QUOTIDIANAMENTE	NON POSSO VALUTARE	NON CORRELATO AL LAVORO
1	2	3	4	5	6	N	NC

*Questa intervista ha lo scopo di valutare la presenza di alcuni sintomi/segnali che possono essere indice di uno stato di stress correlato alla situazione lavorativa che lei sta vivendo. Ora le chiederò di indicarmi la presenza e la frequenza di una serie di sintomi sia fisici che psichici. Per rispondere, pensi a come si è sentito/a negli ultimi 6 mesi.*

Negli ultimi 6 mesi, le è capitato di avvertire uno dei seguenti sintomi? Con che frequenza?									
SINTOMI D'ANSIA									
1.	Avere la bocca secca	1	2	3	4	5	6	N	NC
2.	Avere il cuore che batte forte e veloce senza ragione	1	2	3	4	5	6	N	NC
3.	Sentirsi tesi, tirati, nervosi	1	2	3	4	5	6	N	NC
4.	Provare irritazione o facile irritabilità	1	2	3	4	5	6	N	NC
5.	Avere problemi di memoria e/o di concentrazione	1	2	3	4	5	6	N	NC
6.	Avvertire tremori	1	2	3	4	5	6	N	NC
7.	Avere sudorazione improvvisa	1	2	3	4	5	6	N	NC
8.	Notare la comparsa di tic	1	2	3	4	5	6	N	NC
9.	Le è capitato di sentirsi eccezionalmente o ingiustificatamente preoccupato o ansioso per motivi legati al lavoro?	1	2	3	4	5	6	N	NC

- Sintomi d'ansia
- Disturbi del sonno
- Sintomi emotivi
- Sintomi somatici

## ISTRUZIONI PER L'INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI

### Istruzioni per la valutazione clinica individuale

*Positivo per possibile disturbo da stress se:*

- nelle **domande evidenziate (in arancione in video)**: positivo con almeno un sintomo di grado 3 o superiore; per l'attacco di panico positivo dal grado 2;
- nelle **domande non evidenziate**: per ogni gruppo di sintomi, positivo con almeno tre sintomi di grado 4 o superiore (ad esempio, positivo per sintomi d'ansia quando almeno tre sintomi di questo gruppo sono di grado 4 o superiore);
- nelle **domande con \*** (**indicatori di burnout**): positivo con punteggi superiori o uguali a 3,5 in tutte e tre le dimensioni – disaffezione, inefficacia professionale, esaurimento – componenti il burnout. Per il calcolo dei punteggi si veda la tabella 1.

Se il soggetto è positivo ad almeno un gruppo di sintomi, è positivo per il disturbo da stress lavorativo.

## MANSIONI ESECUTIVE MANUALI

SCHEDA DI CONTEGGIO DEL QUESTIONARIO DEI SINTOMI		
<i>Dimensioni</i>	<i>Punteggio medio*</i>	<i>Soglia di riferimento</i>
<i>Sintomi d'ansia (SA)</i> M(3+4+5+6+7+8)/6=	__SA	2.30
<i>Disturbi del sonno (DS)</i> M(13+14+16+17)/4=	__DS	2.18
<i>Sintomi emotivi – Indicatori di burnout</i>		
- <i>Disaffezione (D)</i> M(22+27)/2 =	__D	2.51
- <i>Inefficacia professionale (IP)</i> M(24+25)/2 =	__IP	2.10
- <i>Esaurimento (E)</i> M(23+26)/2 =	__E	2.59
<i>Sintomi Somatici (SS)</i> M(30+31+32+33+34+35+36+37+38+39+40+42+43+44+45)/15 =	__SS	2.20

\*Il calcolo del punteggio medio di ciascuna dimensione è ottenuto dalla somma dei valori riportati per le diverse domande che afferiscono alla dimensione stessa diviso il numero delle domande.

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA FINALE  
(SCHEDE 1, 2 E 3)**

Dato che ad ogni scheda possono essere fatti corrispondere tre livelli di rischio (basso, medio, alto), si assume, così come riportato nello schema presentato di seguito, che le tre schede hanno valore 0 nel rischio basso; per il rischio medio e alto la Scheda 2 ha un valore doppio (50%) rispetto alle Schede 1 e 3 (rispettivamente 25% ciascuna).

	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
SCHEDA 1	0	1	2
SCHEDA 2	0	2	4
SCHEDA 3	0	1	2

**SOMMANDO i punteggi di riferimento ottenuti in ciascuna scheda si ottiene la valutazione di rischio complessivo FINALE.**

**SOMMANDO i punteggi di riferimento ottenuti in ciascuna scheda si ottiene la valutazione di rischio complessivo FINALE.**

0 - 1	RISCHIO BASSO
2 - 3	RISCHIO MEDIO
MAGGIORE DI 3	RISCHIO ALTO

+

RISCHIO BASSO	Si conclude e si decide un termine di rivalutazione. Vanno attuati comunque i possibili interventi di miglioramento suggeriti dal <u>focus group</u> .
RISCHIO MEDIO	Si prosegue con misure di prevenzione (se individuate mediante il <u>focus group</u> ) o di valutazione approfondita dello stress percepito attraverso strumenti di misurazione soggettivi. Successivamente si procede alla rivalutazione.
RISCHIO ALTO	Valutazione approfondita dello stress percepito attraverso strumenti di misurazione soggettivi. Su tali basi vengono messe a punto le misure di prevenzione e successivamente quelle di rivalutazione.

□

## IL METODO V.I.S. Scheda 5

### PROTOCOLLO DI INTERVENTO V.I.S. MISURE DI PREVENZIONE/GESTIONE DEL RISCHIO

I valori ottenuti mediante le diverse schede, e in particolare attraverso la scheda 2, permettono l'adozione di misure per la gestione, la prevenzione e l'eliminazione del rischio da stress lavoro-correlato. Queste azioni, di tipo individuale o collettivo, o di entrambe le tipologie, rispondono ai fattori di rischio che sono stati evidenziati nelle schede stesse.

A titolo di esempio si riportano, schematicamente, alcune azioni e i conseguenti benefici attesi.



<b>Azioni/misure individuali e collettive</b> <i>referite alle dimensioni di rischio sottoindicate e individuabili soprattutto mediante la Scheda 2</i>	<b>Benefici in termini di riduzione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva dell'efficienza/efficacia organizzativa</b>
<b>CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO</b>  <i>Caratteristiche del lavoro.</i> Miglioramento progressivo e sostenibile dell'organizzazione del lavoro e della gestione/distribuzione dei carichi di lavoro, anche in termini di tempi, ritmi, contenuti, modalità, procedure. Definizione di piani di formazione ed informazione in grado di fornire ai lavoratori le conoscenze e le competenze per una più efficace gestione dello stress e delle emozioni in condizioni di intenso coinvolgimento lavorativo.	Riduzione del carico di lavoro in termini sia cognitivi (informazioni da tenere a mente, prendere decisioni difficili) sia di pressione temporale (mancanza del tempo sufficiente per portare a termine i compiti). Migliore integrazione fra le attività ascrivibili a ciascuna mansione/posizione. Decremento del disagio conseguente a forti/situazioni di stress in ambiente lavorativo.

Figura 1 – Metodo V.I.S.: diagramma di flusso per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

