

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - ...		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	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	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento 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 nell'esecuzione dei compiti	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 lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - ...		se non previsto segnare NO
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - ...		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - ...		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	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 sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - ...		
7	E' abituale il lavoro a turni notturni	0	1	1 - ...		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

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	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		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	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*) 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	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
		0	13	14	25	26	36

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	

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del 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.

LEGENDA INDICATORI ORGANIZZATIVI

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

% Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}) \times 100]$

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore. Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

7.2. I questionari: una breve ricognizione

Nella rivista *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2008 – 82, 1-12) sono riportati 33 strumenti da utilizzare in ambiente lavorativo per la misura dei rischi psicosociali associati allo stress lavoro correlato.

Solo un numero molto limitato di questi strumenti ha avuto la traduzione italiana e la relativa validazione.

La loro descrizione, associata al necessario inquadramento scientifico, è stato l'oggetto di una pubblicazione di un gruppo di lavoro dell'ISPESL⁸.

Di seguito, vengono riportati in modo descrittivo i questionari attualmente in uso in Italia per la valutazione dello stress occupazionale.

Alla fine si presenta una tabella di sintesi di alcuni degli strumenti indicati. Nella descrizione dei questionari e nella tabella citata si sottolineano gli aspetti caratteristici di ciascun questionario e le relative "dimensioni" indagate. Come si potrà notare, in alcuni casi il questionario è stato strutturato e proposto per gruppi specifici di posizioni lavorative (quadri dirigenziali e organizzativi): questo ne limita l'utilizzo in altre qualifiche.

Alcuni questionari indagano un numero di "dimensioni" che non sembrano sufficienti per soddisfare la normativa vigente la quale richiede la valutazione dell'impresa al fine di evidenziare gli aspetti che necessitano di interventi migliorativi. In generale i costi sono piuttosto elevati o per il costo diretto di acquisto dei protocolli o per il tempo che richiede la loro applicazione (un elevato numero di domande/items non può che associarsi ad un tempo elevato di somministrazione e poi di elaborazione).

Infine, si segnalano alcune criticità:

- in siti specializzati vengono pubblicizzati e venduti metodi e strumenti proposti da singoli autori che spesso non sono supportati da una teoria condivisa a livello internazionale; tali metodi sono, a volte, semplici ed apparentemente ragionevoli, ma non forniscono adeguate garanzie di risultati affidabili. Senza il supporto di una scuola o di teorie ampiamente condivise queste proposte "individuali" sono difficilmente gestibili in un ambiente di lavoro, soprattutto se si considera la difficoltà di applicazione anche di strumenti validati.
- Alcuni ritengono di esaurire il compito procedendo alla sola "valutazione soggettiva" che permette di valutare l'intensità del distress che i lavoratori percepiscono. Questa posizione, da un lato ha il limite di disattendere il mandato normativo che richiede la valutazione dello stress dell'organizzazione (non dei singoli lavoratori), dall'altro di favorire un eccesso di soggettività dei

⁸ P. Deitinger, C. Nardella, R. Bentivenga, M. Ghelli, B. Persechino, S. Iavicoli, (2009) D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro. *G Ital Med Lav Erg* 2009; 31:2, 154-162

valutatori stessi, peraltro spesso privi di specifiche competenze di gestione degli strumenti psicologici.

- Infine, per quanto sopra accennato, è da ritenere inappropriata l'utilizzazione, in ambito lavorativo, di tutti i test/questionari clinici (MMPI-2, Test di Wartegg, Mood Scale, STAI 1-2, psicodiagnostica di Rorschach, ecc.), in relazione alla valutazione dei rischi correlati allo stress occupazionale.

Di seguito, viene riportato l'elenco degli strumenti analizzati, partendo dai questionari proposti per amministrazioni pubbliche che non richiedono costi per l'acquisto.

QUESTIONARIO MULTIDIMENSIONALE DELLA SALUTE ORGANIZZATIVA - MOHQ

F. Avallone, A.Paplomatas

Il Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa (MOHQ - Multidimensional Organizational Health Questionnaire) è stato costruito sulla base delle dimensioni e degli indicatori che compongono il costrutto di salute organizzativa. Il MOHQ è utile alle organizzazioni che intendano promuovere e sviluppare la salute e il benessere collettivo. Il Questionario consente di monitorare le dimensioni della salute organizzativa nel contesto lavorativo, nel suo complesso e/o per singoli settori, evidenziando le aree di maggior benessere e quelle di criticità, rendendo quindi “visibili” aspetti organizzativi sui quali è auspicabile un intervento di miglioramento e sviluppo. Le informazioni raccolte attraverso il Questionario vengono elaborate e sintetizzate sotto forma di tabelle e grafici che rappresentano una “fotografia” dell’organizzazione per come essa viene “vista” e percepita dai dipendenti, in termini di aree di maggior benessere e salute e aree di maggior criticità. Gli iscritti all’OISOrg possono richiedere il MOHQ, in una delle sue versioni, utilizzando il modulo presente nell’area riservata.

Struttura: Il Questionario Multidimensionale sulla Salute Organizzativa (MOHQ) si compone di 109 affermazioni relative a comportamenti e condizioni osservabili nell’ambiente di lavoro, ciascuna delle quali è riconducibile ad una delle dimensioni o indicatori che compongono la salute organizzativa.

Il soggetto può indicare, su una scala Likert a quattro passi, il livello di frequenza osservata di tali aspetti nel proprio ambiente di lavoro. La risposta va da un minimo di “mai” ad un massimo di “spesso”, oppure da un minimo di “insufficiente” a un massimo di “buono”.

Il Questionario è suddiviso in nove parti, ciascuna delle quali contiene tutti gli item/le affermazione volte ad esplorare i diversi aspetti della salute organizzativa. In particolare:

- raccolta dei dati anagrafici, ambientali e relativi alla storia lavorativa dei singoli;
- comfort dell’ambiente di lavoro percepito dai lavoratori;
- una sezione che include dieci differenti dimensioni della salute organizzativa;
- sicurezza percepita dai lavoratori;
- caratteristiche del lavoro e “tollerabilità dei compiti assegnati”;
- indicatori positivi e indicatori negativi;
- disturbi psicosomatici;
- apertura all’innovazione;
- possibili suggerimenti che, a parere della persona che compila il questionario, necessitano un piano di miglioramento nella propria organizzazione.

Tempi di somministrazione: 30’

Qualifica del somministratore del test: Medici con specializzazione in medicina del lavoro, Psicologi, Orientatori, Psicopedagogisti, Professionisti RU.

RISK ORGANIZATION ASSESSMENT QUESTIONNAIRE - ROAQ

E. Cordaro, D. Di Nicola

Il test ROAQ (Risk Organizational Assessment Questionnaire) e il ROAQ-R (forma ridotta) sono composti rispettivamente di 68 items e di 28 items. Il ROAQ-R è valido per pressoché tutte le realtà lavorative, mentre il ROAQ nella forma intera è stato validato per gli enti pubblici e per il terzo settore. Il test per le strutture pubbliche è concesso in forma gratuita (se si esclude alcuni rimborsi spese); per le aziende private il costo è definito in base al numero dei dipendenti, alla localizzazione delle strutture aziendali, e alla complessità produttiva.

Per reperire informazioni consultare il sito APOLISPREVENZIONE.it

Il ROAQ nella sua forma complessiva ha avuto una validazione iniziale su un campione stratificato per ruolo sesso e qualifiche di 833 soggetti, a verifica della soluzione fattoriale si sono state effettuate altre due validazioni a distanza di due anni l'una dall'altra, che hanno confermato la stabilità dell'elaborazione statistica, in totale sono stati sottoposti al test 2500 soggetti. Il test ROAQ e ROAQ-R sono organizzati per raccogliere le impressioni dei soggetti che compongono il sistema, secondo una visione costruttivista dei processi d'apprendimento. I Cinque fattori analizzano le variabili conversazionali secondo le due dominanti di **variabili conversazionali d'azione e variabili conversazionali emozionali**; le prime tese a recuperare un'azione con una predominanza delle componenti cognitive (dimensione hard dell'organizzazione), le seconde con una predominanza delle componenti emotive (dimensione soft dell'organizzazione).

- F1 variabile conversazionale d'azione: **“Adeguatezza dei flussi di azioni comunicazionali”**. Quanto il rapporto fra il dipendente e il servizio/azienda è flessibile e corretto, grazie alla definizione di regole chiare, trasparenti e coerenti.
- F2 variabile conversazionale emozionale: **“Coinvolgimento con l'oggetto di lavoro”**. Quanto il lavoro svolto gratifica gli aspetti reali, ideali e relazionali del SE';
- F3 Variabile conversazionale d'azione: **“Rispetto del rapporto tra vita privata e vita lavorativa”**. Quanto l'organizzazione dei processi lavorativi rispetta l'equilibrio fra l'orario di lavoro e la vita privata, considerando tale equilibrio una variabile che incide sulla struttura organizzativa.
- F4 Variabile conversazionale emozionale: **“clima relazionale”**. Quanto l'organizzazione favorisce un clima relazionale adeguato, riconosce e stimola le potenzialità del dipendente, ne favorisce l'autonomia, lo sostiene nel suo operato, attua coerenza di comportamenti, garantendo procedure chiare, precise, trasparenti.
- F5 Variabile conversazionale d'azione: **“non si adottano comportamenti e/o modelli organizzativi finalizzati a definire e/o creare un disagio lavorativo”**. Quanto l'organizzazione utilizza strategicamente o incrementa comportamenti tra i dipendenti tendenti a determinare il disagio. Quanto adotta comportamenti squalificanti, emarginanti, basati su prepotenza e violenza psicologica, disinteressandosi della dimensione emozionale dei singoli e del gruppo.

LE PERSONE E IL LAVORO - ISPESL

Emanuela Fattorini

E' stato costruito facendo riferimento al modello teorico di Cox e Griffiths (1995) e alle indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro che individua nel *contesto lavorativo* e nel *contenuto del lavoro* i fattori di rischio stressogeni, nonché all'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato.

E' composto di 55 items a risposta chiusa più un'area di miglioramento.

Al momento non esiste un programma informatico per l'acquisizione dei dati e la predisposizione di un rapporto narrativo standardizzato. L'interpretazione dei dati ha valore descrittivo e non è generalizzabile.

EFFORT REWARD IMBALANCE - ERI

J. Siegrist

Il questionario di J. Siegrist è composto da 23 domande, 6 relative all'impegno lavorativo (scala **E, effort**), 11 alle ricompense (scala **R, reward**), e 6 all'eccessivo impegno (O, overcommitment). Le risposte ai quesiti dell'ERI vengono espresse mediante una scala Likert a 5 livelli. Le scale si ottengono sommando i punteggi dati dalle risposte.

La scala **E ("effort")** è composta di 5 domande per le professioni impiegate, 6 per i "blue collar workers"; la differenza è una domanda sullo sforzo fisico nel lavoro. Mediante analisi fattoriale si è dimostrato che tale variabile è uni-dimensionale.

La scala **R ("reward")** è composta da 11 items. Pur essendo sufficientemente uni-dimensionale, nel suo ambito è possibile riconoscere 3 subscale: stima (cinque domande); promozione e salario (quattro domande); stabilità del lavoro (due domande).

La variabile **O ("overcommitment")** è composta da 6 items ed esprime il fatto di sentirsi obbligato ad uno sforzo superiore alle proprie capacità di realizzazione.

È stato tradotto e usato in molti paesi.

Ricordiamo tra l'altro, oltre alla versione tedesca, applicata anche in Svizzera, la versione cinese, francese, spagnola, brasiliana, coreana, canadese, giapponese, finlandese, olandese, danese, italiana e quelle di altri paesi europei.

Secondo il modello teorico di Siegrist lo stress origina dalla discrepanza tra lo sforzo e le ricompense ricevute dal lavoratore.

Il modello ERI tiene conto di fattori di rischio per lo stress lavoro-correlato (precarietà, intensificazione del lavoro, ineguaglianze nei livelli retributivi, erosione dei contesti sociali dovuta all'aumento della competitività) associati a cambiamenti rilevanti avvenuti di recente nel mondo del lavoro, in relazione soprattutto alla globalizzazione dell'economia.

Il modello ERI aggancia l'esperienza individuale dello stress al concetto di "ricompensa" (*reward*), che un contesto di lavoro dovrebbe fornire all'individuo

– in maniera bilanciata rispetto agli sforzi prodotti (*effort*).

Una recente integrazione del questionario (non ancora tradotta e validata) riguarda il senso di ingiustizia percepita per le “procedure” che per le “relazioni”: tale parametro rafforza i risultati acquisiti con il rapporto *effort/reward*.

JOB CONTENT QUESTIONNAIRE - JCQ

R. A. Karasek

Il JCQ è uno strumento che valuta lo stress lavorativo, facendo direttamente riferimento al modello originale che definisce il *job strain* o *perceived job stress* (stress lavorativo percepito) come la relazione tra elevata domanda lavorativa (*job demand*, JD) e bassa libertà decisionale (*decision latitude*, DL), in grado di spiegare i livelli di stress cronico e l'incremento del rischio cardiovascolare. Le due principali dimensioni lavorative (domanda vs. controllo) sono considerate variabili indipendenti e poste su assi ortogonali. La *job demand* si riferisce all'impegno lavorativo richiesto ovvero: i ritmi di lavoro, la natura impositiva dell'organizzazione, il numero di ore lavorative e le eventuali richieste incongruenti. La *decision latitude* è definita da due componenti: la *skill discretion* e la *decision authority*: la prima identifica condizioni connotate dalla possibilità di imparare cose nuove, dal grado di ripetitività dei compiti e dall'opportunità di valorizzare le proprie competenze; la seconda individua fondamentalmente il livello di controllo dell'individuo sulla programmazione ed organizzazione del lavoro

Struttura: Il JCQ standard è composto da 49 items, risultato di due precedenti versioni di cui rappresenta quella maggiormente raccomandata.

JCQ si articola in 8 macrovariabili: 3 sulla dimensione controllo i cui items indagano su “giudizio circa le proprie capacità”, “potere decisionale in rapporto al compito specifico” e “potere decisionale a livello di politica aziendale”; 3 sulla dimensione domanda i cui items indagano su “carico di lavoro psicologico”, “carico di lavoro fisico” e “insicurezza lavorativa” mentre le 2 restanti dovrebbero consentire valutazioni sugli aspetti relazionali (supporto sociale da parte dei superiori e supporto sociale da parte dei colleghi, rispettivamente). Vi è autorevole testimonianza in letteratura che, al di là delle due dimensioni fondamentali controllo e domanda, il supporto sociale sia da intendersi come

ulteriore risorsa disponibile e come “modulatore” delle richieste che provengono dal contesto lavorativo.

Tempi di somministrazione: 15'

Qualifica del somministratore del test: Medici con specializzazione in medicina del lavoro, Psicologi, Orientatori, Psicopedagogisti, Professionisti RU.

OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR - OSI

C.L. Cooper, S.J. Sloan e S. Williams

L'*OSI* è stato sviluppato su solide basi teoriche e mette in pratica la conoscenza acquisita in oltre venticinque anni di ricerca nelle aziende. Anche se nella sua attuazione è stata data piena considerazione alle complessità teoriche dello stress, delle sue origini e dei suoi effetti, il progetto è stato quello di proporre un modello operativo di stress da raffinare nel tempo. Una seconda versione preliminare è stata saggiata presso un campione di quadri intermedi, selezionati casualmente da una gamma di aziende.

Lo strumento prevede l'autosomministrazione collettiva, ma non esclude l'elaborazione individuale dei dati dei singoli partecipanti. Le risposte possono essere analizzate complessivamente o in dettaglio per far fronte alle diverse esigenze dell'azienda. L'informazione raccolta in questo modo può essere trasferita in un piano d'azione pratico, volto al cambiamento e al miglioramento.

L'orientamento pratico e il disegno complessivo fanno dell'*OSI* uno strumento applicabile ad una grande varietà di situazioni e tale da essere accessibile agli utenti a tutti i livelli. Per questa sua caratteristica anche il sistema di *scoring* è semplice ed è possibile eseguirlo in modo completamente pratico.

Struttura: L'*OSI* risulta articolato in sette parti: un *questionario biografico* (il cui utilizzo è facoltativo) e sei sezioni raggruppate in un *questionario*, ciascuna divisa in una serie di sottoscale che misurano differenti dimensioni dello stress. Le informazioni che si ricavano dal *questionario biografico*, che si differenzia dal test vero e proprio in quanto non impiega griglie di correzione, forniscono idee sulla natura dello stress, ma basate su una prima impressione.

Il *questionario* vero e proprio viene utilizzato per registrare le risposte di gruppi di persone all'interno di quattro aree ben definite: le *fonti di stress*, le *caratteristiche dell'individuo* che può provare l'esperienza di stress, le *strategie di coping* e gli effetti dello stress a livello individuale e organizzativo. Esso risulta articolato nelle seguenti sezioni:

- **Che cosa pensa, come si sente nei confronti del Suo lavoro** (22 item) per la misura della soddisfazione lavorativa (5 sottoscale: *Soddisfazione per la carriera, per il lavoro stesso, per*

l'impostazione e la struttura organizzative, per i processi organizzativi, per le relazioni interpersonali);

- **Come giudica il Suo attuale stato di salute per la misura della salute psicologica** (18 item) e di quella fisica (cioè, dei sintomi fisici dello stress) (12 item);
- **Come si comporta di solito** (14 item) per la misura di una serie di comportamenti orientati allo stress (personalità di Tipo A) (3 sottoscale: *Atteggiamento verso la vita*, *Stile di comportamento* e *Ambizione*);
- **Come interpreta gli eventi che accadono intorno a Lei** (12 item). Questo è il terzo ed ultimo aspetto delle caratteristiche individuali da valutare (3 sottoscale che misurano differenti aspetti del controllo: *Forze organizzative*, *Processi di gestione*, *Influenze individuali*);
- **Fonti di pressione nel Suo lavoro** (61 item). Questa sezione prende in considerazione un'ampia gamma di possibili cause di stress occupazionale, legati sia al lavoro sia alla vita familiare con predominanza del tema occupazionale (6 sottoscale: *Fattori intrinseci al lavoro*, *Ruolo manageriale*, *Relazione con altre persone*, *Carriera e riuscita*, *Clima e struttura organizzativa*, *Interfaccia casa-lavoro*);

Il Suo modo di affrontare lo stress (28 item) (6 sottoscale: *Supporto sociale*, *Orientamento al compito*, *Logica*, *Relazione casa-lavoro*, *Tempo*, *Coinvolgimento*).

Tempi di somministrazione: 30'

Qualifica del somministratore del test: Medico spec. in geriatria, neurologia e pediatria, Psichiatra o Psicologo iscritto all'albo, Logopedisti, Terapisti della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Terapisti occupazionali, Fisioterapisti, Educatori professionali, Insegnanti di sostegno.

MAJER_D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10 - M_DOQ 10

A. D'Amato e V. Majer

Un questionario multifattoriale per la diagnosi delle organizzazioni

Un buon clima organizzativo consente alle organizzazioni di conseguire gli obiettivi che si pongono. Esso è una variabile critica non solo per la qualità della vita lavorativa, con la sua dimostrata influenza su motivazione, impegno e efficienza lavorativa, ma anche per le relazioni interpersonali e la fiducia verso l'organizzazione. Il *M_DOQ10* permette una diagnosi certa del clima in azienda e può rappresentare per i responsabili delle risorse umane un supporto di fondamentale importanza.

Struttura: Il questionario si compone di 70 items, valutati per mezzo di una scala Likert a 5 modalità di risposta da 1 (*Falso*) a 5 (*Vero*), che confluiscono in 10 fattori di primo ordine. Essi sono misure

percettive dei vari elementi della vita organizzativa, descrivono le attività, le pratiche e le procedure organizzative (*cognitive appraisal*):

- **Comunicazione:** *disponibilità e chiarezza nella diffusione delle informazioni* (valuta le percezioni relative alla diffusione dell'informazione);
- **Autonomia:** *organizzazione del lavoro* (valuta le percezioni relative alla sensazione di autonomia);
- **Team:** *coesione di gruppo* (indaga il clima all'interno del gruppo);
- **Coerenza/Fairness:** *immagine dell'organizzazione e declinazione operativa degli orientamenti strategici* (valuta le percezioni relative alla coerenza fra efficacia del funzionamento aziendale e declinazione operativa degli obiettivi);
- **Job description:** *chiarezza dei ruoli e dei compiti* (misura la consapevolezza dei propri ambiti di discrezionalità e responsabilità, dei rapporti gerarchici, ecc.);
- **Job involvement:** *coinvolgimento nel lavoro e nell'organizzazione* (analizza le percezioni e i vissuti relativi all'investimento emozionale sul lavoro);
- **Reward:** *equità, sensibilità sociale e sentimento di imparzialità* (indaga le percezioni sulle politiche retributive e di carriera, e i vissuti relativi ai sentimenti di giustizia all'interno dell'azienda);
- **Leadership:** *relazioni e comunicazioni con i superiori* (analizza le percezioni relative allo stile di comando dei superiori);
- **Innovatività:** *vitalità organizzativa e propensione/incentivazione dell'innovazione* (indaga le percezioni in merito al dinamismo dell'azienda);
- **Dinamismo/Sviluppo:** *apertura al progresso sociale e personale ed ai bisogni sociali e personali* (indaga le percezioni circa quanto l'azienda fa per favorire il progresso personale e lo sviluppo organizzativo).

Tempi di somministrazione: 30'

Qualifica del somministratore del test: Medici con specializzazione in medicina del lavoro, Psicologi, Orientatori, Psicopedagogisti, Professionisti RU.

TEST DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLA PROSPETTIVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO - Q-BO

N. A. De Carlo, D. Capozza, A. Falco e Coll.

Grazie all'adozione di un approccio sistemico le scale rilevano un ampio spettro di dimensioni lavorative, organizzative e individuali fra loro interagenti.

Il test è stato somministrato ad un campione di oltre 20.000 occupati, operanti in organizzazioni pubbliche e private di piccole-medie e grandi dimensioni, suddivisibile in vari sub-campioni a seconda delle esigenze di benchmarking e di valutazione comparativa, nonché a seconda di specifiche mansioni. Sono disponibili standard di riferimento per i diversi settori produttivi (pubblici e privati)*.

Le proprietà psicometriche del test sono state confermate dalle analisi condotte su vari campioni (analisi fattoriali esplorative e confermate, analisi di validità e di attendibilità, analisi descrittive).

Il test è composto di vari moduli, in una configurazione massima di 350 items con scale di risposta di tipo Likert a cinque passi valutativi.

La risposta a tutte le domande richiede un arco di tempo di circa un'ora.

Modello teorico/applicativo: le principali variabili rilevate mediante il Q-Bo sono si possono distinguere in variabili determinanti lo stress-lavoro correlato e in conseguenze di malessere e di benessere.

Determinanti (Fonti di stress/ potenziali rischi):

Clima Organizzativo, Cultura Organizzativa, Diversity management (etnia/razza, genere/maternità, età/anzianità, ...), Sicurezza e Ambiente, Conflitto Organizzativo, Carico Lavorativo, Percezione di Supporto da parte dell'Organizzazione, Efficacia Collettiva, Variabili individuali.

Conseguenze di malessere e di benessere (Tipologie e gradi di stress/strain vs. benessere/efficienza-efficacia):

Stress/Strain (psicologico, fisiologico e comportamentale), Burnout, Sintomi di malessere psicofisico, Mobbing/Straining, Assenteismo/Turnover, Soddisfazione lavorativa, Commitment, Altruismo/Compliance

* Sono disponibili punti T specifici per i diversi sub-campioni, a seconda delle esigenze degli utenti e dei settori produttivi di riferimento

ORGANIZATIONAL CHECKUP SYSTEM - OCS

M.P. Leiter e C. Maslach

Come prevenire il burnout e costruire l'impegno

Il **burnout** è un tema di grande attualità perché comporta costi elevati, non solamente per la persona che lo sperimenta, ma anche per l'organizzazione nella quale questa persona lavora. Un'organizzazione alla ricerca di prestazioni di alto livello, creatività e innovazione non può raggiungere questi obiettivi con il proprio personale in burnout. Piuttosto, quest'organizzazione ha bisogno di persone energiche, coinvolte nel proprio lavoro ed efficaci nell'attuarlo: in altre parole, di persone che sentano di avere con l'organizzazione un **impegno** (*engagement*) elevato. OCS è un programma che, fornendo gli strumenti necessari per misurare il livello di burnout, permette di identificarne le principali cause e di sviluppare percorsi per allontanarsi da esso muovendosi in direzione dell'impegno, consentendo così di rendere l'ambiente di lavoro un luogo migliore per il personale e l'organizzazione nel suo insieme.

Costrutto scientifico

Il programma si fonda sugli studi che C. Maslach conduce da oltre un ventennio sul burnout. In quest'ambito, che ha precisato la natura multifattoriale e misurabile del burnout, fu messo a punto il *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, finalizzato alla valutazione del burnout nei servizi sociosanitari e nelle istituzioni educative.

L'OCS ne rappresenta un fondamentale passo avanti per tre ragioni: A) il concetto di burnout viene esteso a tutte le forme di organizzazione; B) non si limita alla fase diagnostica, ma questa è il punto d'avvio per giungere, attraverso specifiche azioni d'intervento, a costruire nell'organizzazione le condizioni per l'impegno; C) rivolge la propria attenzione non più all'individuo, ma all'organizzazione nel suo complesso.

Il programma è, in definitiva, uno strumento di promozione del coinvolgimento personale nell'organizzazione e dello sviluppo di valori umani, al fine di prevenire il burnout.

Il continuum burnout-impegno: Burnout e impegno si collocano ai poli opposti di un continuum: quando uno dei due è a livelli alti, l'altro è a livelli bassi; esso è declinato su tre dimensioni, ciascuna delle quali costituisce di per sé un continuum:

- la **resistenza individuale**, che va dall'*esaurimento* all'*energia*;
- la reazione **agli altri e al lavoro**, che va dalla *disaffezione lavorativa* al *coinvolgimento*;
- la **reazione individuale verso il proprio lavoro**, che va da un sentimento di *inefficacia* ad uno di *efficacia lavorativa*.

Le sei aree della vita lavorativa

Leiter e Maslach ipotizzano che il burnout non sia un problema delle persone, ma dell'ambiente organizzativo nel quale esse lavorano. La struttura e il funzionamento dell'ambiente di lavoro influenzano la relazione delle persone nei confronti del proprio lavoro. Sono sei le aree della vita lavorativa nelle quali può esserci o non esserci un grado sufficiente di sintonia: **carico di lavoro - riconoscimento - equità - controllo - integrazione sociale - valori.**

Nel polo del continuum caratterizzato dal **burnout**, le sei aree assumono la forma seguente:

- *sovraccarico di lavoro - mancanza di controllo - riconoscimenti insufficienti - crollo dell'integrazione sociale - assenza di equità - conflitto di valori.*

Nel polo del continuum caratterizzato dall'**impegno**, esse diventano le indicazioni da seguire per il cambiamento:

- *carico sostenibile - esperienza di scelta e di controllo - riconoscimento e ricompense - senso di integrazione sociale - equità, rispetto e giustizia - lavoro significativo.*

I tre processi di management

Migliorare il grado di sintonia nelle sei aree della vita lavorativa richiede un cambiamento nei 3 processi fondamentali di management: **leadership - sviluppo di competenze - coesione di gruppo**

Il Checkup Organizzativo

OCS è un programma di intervento formativo che fornisce gli strumenti per un *checkup* organizzativo, finalizzato a valutare lo stato di un'organizzazione sulla base del benessere del suo personale. È un metodo per rilevare in quali reparti le persone hanno un buon livello di impegno e stanno lavorando bene, in quali sono in *burn out* e stanno lavorando male e gli aspetti organizzativi cui bisogna dedicare maggior attenzione.

Struttura: Lo strumento per condurre il checkup organizzativo è un questionario di 68 item con modalità di risposta su scala Likert, somministrabile in forma anonima. Esso è stato standardizzato su un campione italiano e consente all'organizzazione di misurare, per tutto il personale:

- le tre dimensioni dell'impegno e del burnout (16 item derivati dal *MBI*);
- le sei aree della vita lavorativa (29 item);
- la percezione che il personale ha del cambiamento (10 item);

i tre processi di management (13 item).

Tempi di somministrazione: 30'

Qualifica del somministratore del test: Medici con specializzazione in medicina del lavoro, Psicologi, Orientatori, Psicopedagogisti, Professionisti RU.

ORGANISATIONAL & PSYCHOSOCIAL RISK ASSESMENT - OPRA

M. Magnani, G.A. Mancini, V. Majer (GIUNTI O.S.)

Il pacchetto OPRA per la valutazione dello stress lavoro correlato si articola su tre assi principali: un agile indice di rischio, l'analisi delle fonti di pressione sul lavoro e gli eventuali outcomes psico-fisici. I dati raccolti in diverse indagini possono contribuire a progetti più vasti di monitoraggio e gestione delle eventuali problematiche riscontrate.

Dimensioni indagate: - relazioni interpersonali, sviluppo di carriera, carico di lavoro, ruolo, autonomia, interfaccia casa/lavoro, soddisfazione e salute psicofisica.

Il procedimento di validazione dello strumento si è realizzato con un campione complessivo di 2392 soggetti distribuiti in 16 strutture di varia natura e dimensione del territorio italiano. La versione definitiva ha coinvolto 1213 soggetti.

L'interpretazione e l'utilizzo dei risultati OPRA si fondano sull'assunto (condiviso da molti autori) che le percezioni degli individui inseriti all'interno di un contesto organizzativo siano condivisi dagli stessi. L'interpretazione dei dati verrà svolta analizzando le dimensioni in cui i vari gruppi hanno ottenuti punteggi più o meno elevati di altri con cui viene effettuato un confronto.

La parte A permette di identificare un "risk index" non esaustivo, ma che fornisce indicazioni che verranno associate ai parametri della parte B (Fonti di rischio) e alla parte C (salute psicofisica).

Struttura del questionario per un totale di 86 items:

- Parte A (risk index): 5 items su scala Likert
- Parte B (inventario delle fonti di rischio): 65 items su scala Likert a 5 punti
- Parte C (salute psicofisica): 16 items su scala Likert a 5 punti

Tempo di somministrazione: 20-25 minuti

Qualifica del somministratore del test: Medici con specializzazione in medicina del lavoro, Orientatori, Psicopedagogisti, Professionisti RU.

Il Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro si propone come “Osservatorio italiano” con l’obiettivo di tenere costantemente aggiornata la comunità tecnico-scientifica sui nuovi strumenti e metodologie di valutazione del rischio stress lavoro-correlato con caratteristiche di affidabilità e validità.

Il Network si rende disponibile ad accogliere eventuali segnalazioni di strumenti che, se ritenuti validi, possano migliorare/arricchire l’attuale ricognizione.

In questa logica segnaliamo che attualmente il Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell’ISPESL ha avviato la fase di validazione del questionario di tipo modulare “Va.RP – Valutazione Rischi Psicosociali”, che prende in considerazione le dimensioni più rilevanti dei fattori stressogeni, nonché i loro effetti e le strategie di *coping* ”.

Nel contempo si procede all’implementazione dello studio relativo al questionario “LE PERSONE E IL LAVORO – ISPESL” già in precedenza sintetizzato.

Infine un terzo gruppo di lavoro è impegnato a completare e validare in italiano il questionario di J. Siegrist.

Tabella riepilogativa degli strumenti di valutazione in uso in Italia

		Amministrazione Pubblica							
Dimensioni		MOHQ	ROAQ e ROAQ-R	Karasek	Cooper (OSI)	M_D0010	O-Bo	Leiter Maslach	OPRA
		Avallone, Paplomas 2005	Cordaro-Di Nicola	ISPESL 2001	Adattamento 2002	Majer D'amato	De Carlo e Coll. 2008	Adattamento 2005	Majer 2009
		139 items	68 o 28 items	49 items	circa 167 items	circa 70	342 items	circa 68	86 items
		30'	30'	20'	45'	30'	90'	30'	20-25'
			Non indicizzato	indicizzato	punti Sten	punti T		punti T	indicizzato
				A2*	B	A2*		A2*	A2*
1	Comfort ambientale	+			valori intr. al lavoro		+		+
2	Chiarezza degli obiettivi	+			+				
3	Valorizzazione - ruolo manageriale	+	+	+ SS	+	+	+	+	+
4	Ascolto	+	+	+ SS		+ comunicazione	+		
5	Informazione	+	+		+				+
6	Conflittualità	+					+		
7	Sicurezza	+			valori intr. al lavoro		+		+
8	Relazioni interpersonali	+	+	+ SS	+	+	+	+	+
9	Operatività	+	+						
10	Stress(carico lavorativo fisico e psichico)	+	+	+			+	+	+
11	Equità	+					+	+	
12	Caratteristiche dei compiti	+	+	+	valori intr. al lavoro		+	in-o-efficacia prof.	+
13	Utilità sociale	+		+ SS	+	+	+	+	
14	Apertura all'innovazione	+	+			+	+	+ sviluppo competenze	+
15	Autonomia nel lavoro		+ coinvolgimento	+		+ (responsabilità)		+ controllo	+
16	Stipendio e benefit						+ riconoscimenti	+ riconoscimenti	
17	Carriera e riuscita				+		+		+
18	Interfaccia casa/lavoro		+		+				+
19	Informazioni sulla salute fisica e psichica		+ benessere malessere		+		+ benessere malessere	+	+
20	Intenzione di lasciare								+
21	Orario di lavoro								+
*accessibile a professionalità specifiche (O.S.)									

8. Biblio / sitografia

- Auteri E. (1998). Management delle risorse umane. Fondamenti professionali. Ed. Guerini e Associati. Milano
- Avallone F. (2003). Benessere organizzativo. Ed. Rubettino, Roma
- Avallone F. Paplomatas A. (2005). Salute Organizzativa. R.Cortina Editore. Milano
- Barbato L.,n Frascheri C. (a cura di) (2009). Salute e Sicurezza sul Lavoro Guida al DLGS 81/08 integrato con il DLGS 106/09. Edizioni Lavoro. Roma
- Borkowski N. (2005). Stress in the Workplace and Stress Management. In Borkowski N.. Organizational Behaviour in Health Care. Ed. Jones and Bartlet. Boston
- Britain's Health and Safety Commission (HSC) e Health and Safety Executive (HSE) (2001). Tackling Work-related Stress - a managers' guide to improving and maintaining employee health and well-being. Sudbury. HSE Books
- Cesana G., Albini E., Bagnara S., Benedetti L., Bergamaschi A., Camerino D., Cassitto M.G., Costa G., Ferrario M., Gilioli R., Iavicoli S., Livigni L., Lucchini R., Magrin M.E., Menni C., Monaco E., Persechino B., Petyx M., Riboldi L., Romano C., Sed B. (2006). Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso - Linee guida per la formazione continua e l'accreditamento del medico del lavoro. Vol. 21, Pi-ME Editrice Srl, Pavia, 87-96
- Cooper C.L. (1996). Handbook of stress, medicine and health. (Eds) C.R.C.. New York
- Cox T. & Griffiths A.J. (1995). The Assessment of Psychosocial Hazard at Work. In M.J.Shabracq , J.A.M. Winnubst & C.L.Cooper (Eds) Handbook of Work and Health Psychology. Chichester, Wiley and Sons
- European Agency for Safety and Health at Work (2000). Research on Work-Related Stress. Luxembourg. Office for Official Publications of The European Communities. [trad.it. Giuli E. (a cura di) (2002). Ricerca sullo stress correlato al lavoro. ISPESL Roma]
- Frascheri C.,(2006). Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni pubbliche e private. Ed. Maggioli, Repubblica di San Marino.
- Hacker W. (1991). Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics. Paper presented to: A Heltheir Work Environment : Basic Concept & Methods of Measurement . Hogberga, Lidingo, Stockholm.
- Heskett J.L., Sasser, W.E. Jr, Schlesinger L.A. (1998). La catena del profitto nei servizi. Sperling &Kupfer. Milano
- International Labour Organization (ILO) (1986). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health. Series no.56. International Labour Office. Geneva

- Kaplan H.B. (1996) Psychosocial stress. Perspectives on structure, theory, life-course- and methods. Ed. Academic Press. London.
- Lasalvia Pietro (a cura di) (2002). Lo stress in ambiente di lavoro. ISPESL. Ed. Tipolitografia R&R. Roma.
- Levi, L. (1992). Psychosocial, occupational, environmental and health concept, research results and application. In: G.P. Keita and S.L. Sauter Ed. Work and Well Being: An Agenda for 1990s. American Psychological Association. Washington DC.
- (NIOSH) (1988) Psychosocial Occupational health. National Institute of Occupational Safety and Health . Washington DC
- Pancheri P. (1980). Stress Emozioni Malattia. Mondadori. Milano
- Seley, H. (1956) Stress of Life. McGraw-Hill. New York.

- [http:// eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu) - Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro - Dublino
- [http:// iims.it](http://iims.it) - Istituto Italiano di Medicina Sociale
- [http:// inail.it](http://inail.it) - INAIL
- [http:// ispesl.it](http://ispesl.it) - ISPESL
- [http:// istat.it](http://istat.it) - ISTAT
- [http:// niosh.com.my](http://niosh.com.my) - National Institute of Occupational Safety and Health
- [http:// ilo.org](http://ilo.org) - Organizzazione Internazionale del Lavoro
- [http:// osha.europa.eu](http://osha.europa.eu) - Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro
- [http:// who.int](http://who.int) - Organizzazione Mondiale di Sanità

9. APPENDICE



NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Istituto con Delibera del Direttore Generale dell'ISPESL 14/02/2007 - prot. A0015/0000535

Elenco dei Centri afferenti

Coordinatore: dr. Emanuela Fattorini, primo ricercatore, psicologia

ABRUZZO Sportello Mobbing Centro di Osservazione Disagio Lavorativo ASL Pescara Via R. Paolini, 47 - 65124 Pescara	Direttore: dr. Enrico Scassa, medico Collaboratori: - dr. Anna Maria Ambrosi, medico legale - dr. Nicola Celsi, psichiatra - dr. Massimiliano Barattucci, psicologo, psicoterapeuta - dr. Angela D'Addario, psicologo, psicoterapeuta - dr. Emidio Di Ninni, medico del lavoro
CAMPANIA Centro di Riferimento Regionale per il Mobbing e il Disadattamento lavorativo c/o U.O. di Salute mentale Distretto 44 ASL NA1 Via Monte di Dio, 25 - 80100 Napoli	Direttore: Prof. Claudio Petrella, medico Collaboratori: - dr. Francesco Blasi, psichiatra responsabile Psicopatologia del Lavoro - dr. Giovanni Nolfe, psichiatra responsabile Psicodiagnostica e Epidemiologia Disadattamento Lavorativo
EMILIA ROMAGNA Ambulatorio del Disagio Occupazionale Dipartimento di Sanità Pubblica ASL Via Gramsci, 12 - 40121 Bologna	Responsabile: dr. Vito Totire, medico del lavoro
LAZIO 1 Azienda USL Roma C, Dip. Prevenzione - S.Pre.S.A.L. Centro di Prevenzione e Trattamento del Disagio Psicologico nei Luoghi di Lavoro Via San Nemesio, 28 - 00145 Roma	Responsabile: dr. Francesco Chicco, dirigente psicologo clinico e del lavoro Collaboratori: - dr. Enzo Valenti, dirigente medico del lavoro - dr. Francesco Scarlini, dirigente medico del lavoro - dr. Annamaria Ortale, dirigente psicologo clinico
LAZIO 2 U.O. Dip. Medicina del lavoro Azienda Ospedaliera Sant'Andrea Il Facoltà di Medicina e Chirurgia Università degli Studi "La Sapienza" Via di Grotta Rossa, 1035/1039 - 00189 Roma	Direttore: prof. Edoardo Monaco, ordinario di medicina del lavoro Collaboratori: - dr. Ceccarda Fornaciari, psicologa - dr. Adriano Barassi, psicologo - dr. Ines Piccari

<p>LAZIO 3 Centro per la Rilevazione del Danno Biologico da Patologie Mobbing Correlate Azienda Sanitaria USL RMD Via Casal Bernocchi, 73 - 00125 Roma</p>	<p>Responsabile: dr. Enzo Cordaro, psicologo del lavoro</p> <p>Collaboratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dr. Deianira Di Nicola, psicologo - dr. Roberto Rossi, psicologo - dr. Enrico Bergami, psichiatra - dr. Angelo Sacco, medico del lavoro - dr. Maria Raffaella Genco, psicologo - dr. Rosetta Merli, medico legale e del lavoro - avv. Fabio Ferrara, giuslavorista - C.P.S.E.I. Luisa Buccioni - I.P. Alessandra Persico
<p>LAZIO 4 Istituti di Medicina del Lavoro e di Psichiatria & Psicologia Università Cattolica del Sacro Cuore Policlinico Universitario "A. Gemelli" Largo Agostino Gemelli, 8 - 00168 Roma</p>	<p>Responsabile: prof. Antonio Bergamaschi, ordinario di medicina del lavoro</p> <p>Collaboratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dr. Ivan Borrelli, ricercatore di medicina del lavoro - prof. Osvaldo Mattei, ricercatore confermato di medicina del lavoro - prof. Gino Pozzi, ricercatore confermato di psichiatria
<p>LOMBARDIA Centro Stress e Disadattamento lavorativo Clinica del Lavoro Luigi Devoto Università degli Studi di Milano Via S.Barnaba, 8 - 20122 Milano</p>	<p>Direttore: prof. Giovanni Costa, ordinario di medicina del lavoro</p> <p>Collaboratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prof.ssa Maria Grazia Cassitto, psicologa clinica e del lavoro - dr. Edoardo Militello, medico del lavoro - Dr. Gianna Castellini, psicologa clinica - Dr. Silvia Punzi PhD, psicologa clinica e del lavoro
<p>PUGLIA 1 Centro Prevenzione Diagnosi Cura Malattie da Stress e Disadattamento Lavorativo Dipartimento Prevenzione SPESAL ASL FG P.zza Pavoncelli, 11 - 71100 Foggia</p>	<p>Responsabile: dr. Ottavio Sacco, neurologo, psicoterapeuta, diri- gente medico del lavoro</p> <p>Collaboratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dr. Marisa Cristino, psicologa
<p>PUGLIA 2 Centro per la Prevenzione, Diagnosi e Cura delle malattie da Stress da Lavoro e Disadattamento Lavorativo Dip. Di Salute Mentale ASL TA - Palazzo Alagni Largo Sant'Agostino - 74100 Taranto</p>	<p>Responsabile: dr. Marisa Lieti, psichiatra</p> <p>Collaboratori: dr. Clara Mancarella, psicologa</p>
<p>SICILIA Dipartimento Medicina Sociale del Territorio Sezione Medicina del Lavoro Policlinico Universitario di Messina Via Consolare Valeria - 98124 Messina</p>	<p>Responsabile: prof. Concettina Fenga, associato di medicina del lavoro</p> <p>Collaboratori: Unità operativa complessa (UOC) di Psichiatria</p> <ul style="list-style-type: none"> - prof. Enrico Di Rosa, ordinario di psichiatria

<p>TOSCANA 1 Ambulatorio per lo Studio dei Disturbi da Disadattamento Lavorativo Ambulatori comune delle Sezioni di Medicina del Lavoro e Medicina Preventiva del Lavoro Az. Ospedaliera Universitaria Pisana Via Boschi, 37 - 56100 Pisa</p>	<p>Responsabile: dr. Rodolfo Buselli, medico del lavoro Collaboratori: - dr. Chiara Gonnelli, psichiatra - dr. Michele Moscatelli, psicologo dr. Elena del Lupo, psicologo</p>
<p>TOSCANA 2 "CiDDielle"- Centro Interdipartimentale per la Valutazione e la Prevenzione del Disagio e del Disadattamento Lavorativo Università degli Studi di Siena Policlinico Santa Maria alle Scotte V.le Mario Bracci, n.16 - 53100 Siena</p>	<p>Direttore: prof. Giuseppe Battista, ordinario di medicina del lavoro Responsabile: dr. Giulia De Vuono, medico del lavoro Collaboratori: dr. Licia Corsi, medico legale dr. Carmen Salviulo, medico</p>
<p>UMBRIA Dipartimento Prevenzione SPSAL ASL 4 Terni Via Bramante, 37 - 05100 Terni</p>	<p>Responsabile: dr. Luciano Sani, dirigente medico del lavoro e psicoterapeuta Collaboratori: dr. Pietro Bussotti, psicologo</p>
<p>VENETO Centro per l'Analisi dei Rischi e delle Patologie Psico-sociali di Origine Lavorativa Ospedale Policlinico G.B. Rossi P.le L.A. Scuro, 10 - 37134 Verona</p>	<p>Responsabile: prof. Luigi Perbellini, ordinario di medicina del lavoro nell'Università degli Studi di Verona Collaboratori: prof. Luciano Romeo, associato di medicina del lavoro nell'Università degli Studi di Verona dr. Marco Renzo, dirigente medico del lavoro dr. Antonia Ballottin, dirigente psicologa</p>
<p>ISPESL Dipartimento di Medicina del Lavoro Centro Ricerche Monteporzio Catone (RM) Laboratorio di Psicologia e Sociologia del lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dr. Benedetta Persechino, ricercatore medico del lavoro e medico legale - dr. Bruno Papaleo, primo ricercatore medico del lavoro - dr. Lucia Macciocu, dirigente di ricerca psicologa - dr. Patrizia Deitingner, primo ricercatore psicologa <p><i>Hanno collaborato</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - dr. Christian Nardella, coll. amministrativo, laureato in psicologia - dr. Monica Ghelli, contrattista psicologa - dr. Stefania Reversi, contrattista psicologa, - dr. Ilaria Rossi, contrattista psicologa

Ringraziamenti

Si ringrazia, per il contributo di conoscenza e per l'impegno competente apportati, il dr. Luigi Carpentiero dell'Unità Funzionale TAV & GRANDI OPERE AUSL 10 FIRENZE, Coordinatore del Progetto Euridice TEN " Prevenzione dello stress, disagio psicosociale, uso di alcol e sostanze nei lavoratori dei cantieri delle grandi opere infrastrutturali".

Finito di stampare nel Marzo 2010
presso Studio Centrone S.r.l.
Tel. 0774.300950

Organi di vertice:

Prof. Antonio Moccaldi - Commissario

Dr. Umberto Sacerdote - Direttore Generale

Stampa a cura di:

Dipartimento Processi Organizzativi

Ufficio Amministrativo Gestionale