La valutazione del rischio di stress in relazione con il lavoro è stata operata, nella presente indagine, con uno strumento standardizzato (HSE-25), attraverso cui ciascuna persona valuta 6 dimensioni relative alla propria vita lavorativa (*domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo, cambiamento*), che indagano aspetti quali il carico lavorativo e l’organizzazione del lavoro, il supporto percepito sia dal management che dai colleghi, la qualità delle relazioni al lavoro, la chiarezza rispetto al proprio ruolo dentro l’organizzazione, la possibilità di stare dentro gli eventuali cambiamenti con consapevolezza.

Accanto a questo strumento standardizzato il gruppo di lavoro ha ritenuto opportuno chiedere alle persone che hanno partecipato alla rilevazione di valutare anche altre variabili di carattere psicologico, per poter meglio indagare la presenza di eventuali fattori che possono contribuire a determinare maggiori o minori livelli di rischio-stress. Le potenziali variabili sarebbero state molte, e il gruppo di lavoro ha scelto di osservare le seguenti:

1. Clima di sicurezza organizzativo (OSC\_short), ovvero quanto l’organizzazione ha a cuore la salute e la sicurezza dei propri lavoratori;
2. “Work Engagement” (WE), espressione difficilmente traducibile, che indica la condizione psicologica positiva associata al lavoro, caratterizzata da dedizione e coinvolgimento;
3. Identificazione Organizzativa (Org\_ID), ovvero quanto i lavoratori e le lavoratrici si identificano con la propria organizzazione;
4. Bilanciamento vita lavorativa/vita privata (WLB), nelle due componenti:
	1. quanto la vita lavorativa influenza la vita privata (VL-VP), WLB\_F
	2. quanto la vita privata influenza la vita lavorativa (VP-VL); WLB\_F
5. Insicurezza lavorativa di tipo qualitativo (QJI), ovvero la paura di perdere caratteristiche positive e importanti del proprio lavoro;
6. Clima di Diversità (in relazione al sesso) (DIV\_sex), che misura le percezioni dei lavoratori riguardo a quanto la propria organizzazione valuti positivamente la diversità, nello specifico quella relativa al sesso dei lavoratori e delle lavoratrici;
7. Da ultimo si è voluto valutare se le possibilità offerte dalla tecnologia conducono le persone a lavorare anche nel tempo libero (Tecnologia lavoro e tempo libero, TEC), con il seguente item: “*Mi capita frequentemente, per motivi di lavoro, di rispondere a telefonate, oppure leggere e rispondere a email o utilizzare altre forme di comunicazione permesse dalle attuali tecnologie, anche nel mio tempo libero*”.

Ciascuna di queste varabili è stata misurata attraverso alcuni item, con risposta su scale 1-5 o 1-7. La tabella che segue riassume le caratteristiche principali delle variabili misurate.

