

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO – CORRELATO (METODO INDICATORI OGGETTIVI)

ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09)

Azienda	
Sede Legale	
Sede Operativa	

Rev.	Motivazione	Data
00	Emissione	
01		
02		
03		
04		
05		

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 2	

Indice

Indice.....	2
Premessa	3
Introduzione.....	4
Che cosa è lo stress.....	6
Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato.....	7
Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list)	8
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree.....	9
A – Area Indicatori Aziendali.....	9
B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991)).....	10
C – Area Contenuto del Lavoro	13
Fase 2 - identificazione della Condizione di Rischio.....	15
Tabella dei Livelli di Rischio.....	16
Anagrafica Aziendale	18
Dati occupazionali	19
Descrizione dell'azienda e dell'attività.....	20
Organizzazione Aziendale della Sicurezza	21
Presentazione dei risultati	23
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree.....	23
A – Area Indicatori Aziendali.....	23
B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991)).....	24
C – Area Contenuto del Lavoro	27
Fase 2: Identificazione della Condizione di Rischio.....	29
Livello di Rischio	30
Fase 1 – Definizione Punteggi Aree.....	31
A – Area Indicatori Aziendali.....	31
B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991)).....	32
C – Area Contenuto del Lavoro	35
Fase 2: Identificazione della Condizione di Rischio.....	37
Livello di Rischio	38
Azioni di miglioramento/ misure di prevenzione	39
Dichiarazione del Datore di Lavoro.....	40

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 3	

Premessa

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i. (D.Lgs 106/09) in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende, secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 che ha recepito l'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato conclusosi l'8 ottobre 2004 (accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale). L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti puntando l'attenzione sui possibili segnali che potrebbero essere indicatori delle manifestazioni di problemi da stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 4	

Introduzione

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove “regole” imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un’eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l’incertezza. D’altro canto l’individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto. Tutto questo ha comportato l’insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psico-sociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell’articolo 2087 del codice civile, che sancisce l’obbligo per l’imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell’art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell’accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Con l’emanazione del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l’obbligo di valutare il rischio “stress da lavoro”. L’articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi “deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress – lavoro correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004.”

Nell’Accordo Europeo siglato a Bruxelles l’8 ottobre del 2004 dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee, e recepito nell’accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all’altezza delle aspettative. In pratica l’individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l’efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell’UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all’attività lavorativa nell’Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 5	

rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; infatti anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro, in tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore. L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato.

A tal proposito il D.Lgs 106/09 (correttivo del D.Lgs. 81/08) ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28 che stabilisce che la valutazione dello stress lavoro correlato debba essere effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il 25 marzo 2010 è stata approvata dal Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro la guida operativa per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato presentata alla 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology.

La valutazione è inserita in un percorso che prevede il coinvolgimento della Direzione Aziendale, opportune azioni di comunicazione e informazione, l'acquisizione di specifiche competenze da parte del RSPP e del Medico Competente e la loro partecipazione attiva insieme a quella del RLS, la formazione di Lavoratori, Dirigenti e Preposti, la consultazione dei lavoratori, la valutazione del rischio e l'adozione di misure collettive, la verifica dei cambiamenti ottenuti e la gestione di singoli casi, nonché il monitoraggio nel tempo.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 6	

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento. Se la risposta alle pressioni avviene in breve termine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress. Individui diversi rispondono in maniera differente ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I sintomi dello stress si manifestano come disturbi a livello fisico (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello comportamentale (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello psicologico (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori. Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la Sindrome Corridoio, caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il Burn-out, che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto". Una condizione organizzativa stressogena è il mobbing, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 7	

Metodo di Valutazione del rischio stress-lavoro correlato

La valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese. Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni. La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una metodologia di tipo qualitativo e si articola in tre FASI principali:

Fase 1: Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check-list)

Fase 2: Identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento

Fase 3: Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato (OBBLIGATORIA SOLO PER RISCHIO MEDIO E ALTO).

Analisi indicatori oggettivi aziendali di stress (utilizzo check-list)

Fase 1 - Valutazione Indicatori Oggettivi Stress Lavoro Correlato

In questa fase si esegue una valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della "check list" contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo). Si ritiene opportuno utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee. La compilazione delle tre aree della Check List identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori per area di valutazione:

- AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori):
- AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Area Indicatori aziendali	Area Contesto del lavoro	Area Contenuto del lavoro
1. Infortuni 2. Assenteismo 3. Assenza per malattia 4. Ferie non godute 5. Rotazione del personale 6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover 7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari 8. Richieste visite straordinarie 9. Segnalazioni stress lavoro 10. Istanze giudiziarie	11. Funzione e cultura organizzativa 12. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione 13. Evoluzione della carriera 14. Autonomia decisionale – controllo del lavoro 15. Rapporti interpersonali sul lavoro 16. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	17. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro 18. Pianificazione dei compiti 19. Carico di lavoro – ritmo di lavoro 20. Orario di lavoro

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo la tabella di seguito riportata) 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	

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1	2		
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)	0	1	2		
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	2		
4	% Ferie non godute	0	1	2		
5	% Rotazione del personale non programmata	0	1	2		
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover	0	1	2		
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1	2		
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente	0	1	2		
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	No 0		Si 2		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	No 0		Si 2		
TOTALE PUNTEGGIO						

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali	0	Situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991))

Condizioni di definizione del rischio: scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	presenza organigramma aziendale	0	1			
2	presenza di procedure aziendali	0	1			
3	diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	presenza di obiettivi aziendali	0	1			
5	diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
6	presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0	1			
7	effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1			
8	presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0	1			
9	presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			

TOTALE PUNTEGGIO

Condizioni di definizione del rischio: Ambiguità e conflitto di ruolo

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1			
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1-.....		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

Condizioni di definizione del rischio: Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0	1			
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0	1			
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0	1			
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0	1			
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1-.....		
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
4	I lavoratori hanno a disposizione modalità di partecipazione alle decisioni aziendali	0	1			
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale.

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0	1			
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: Conciliazione vita /lavoro

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0	1			
4	Altro _____	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale contesto del lavoro alla voce “interfaccia casa lavoro” si inserisce il valore -1. Se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale Contesto del Lavoro alla voce “interfaccia casa lavoro” si inserisce il valore 0.

C – Area Contenuto del Lavoro

Condizioni di definizione del rischio: Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	0	1	1-.....		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1-.....		
3	Rischio chimico	0	1	1-.....		
4	Microclima adeguato	0	1			
5	Adeguate illuminazione	0	1			
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0	1	1-.....		
7	Disponibilità DPI	0	1			Se non previsto segnare Si
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0	1	1-.....		
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0	1			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1-.....		
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1			

TOTALE PUNTEGGIO

Condizioni di definizione del rischio: Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1-.....		
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	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	I compiti sono chiaramente pianificati	0	1			

TOTALE PUNTEGGIO

Condizioni di definizione del rischio: Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo

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 ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0	1	1-.....		
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1-.....		
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

Condizioni di definizione del rischio: Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

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 non sono chiaramente definite	0	1	1-.....		
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1-.....		
7	E' presente il lavoro a turni notturni	0	1	1-.....		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1-.....		

TOTALE PUNTEGGIO

Fase 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	5	6	13	14	20
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 5, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13, si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 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	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	7	8	14	15	27

* 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	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	15	33

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 16	

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	

Tabella dei Livelli di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO ≤25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	15	30	RISCHIO MEDIO >di 25% ≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	64	RISCHIO ALTO >di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento .

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 17	

Fase 3 - Valutazione Percezione Dello Stress Dei Lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi di progettazione ed organizzazione del lavoro in caso di rischio BASSO è comunque opportuno intervenire in casi in cui alcuni reparti, gruppi di lavoratori, settori ... ecc. anche isolati risultassero a rischio o comunque, anche se inseriti in una situazione lavorativa complessivamente tranquillizzante, dovessero emergere problemi legati allo stress. Questo rischio (come e più degli altri) costringe le aziende ad una periodica rivalutazione dello stesso, in quanto l'organizzazione del lavoro e le interazioni tra le persone possono subire delle variazioni in maniera molto veloce e di conseguenza l'azienda tende ad attuare le misure di miglioramento identificate fine di elaborare interventi di prevenzione primaria. In caso contrario di rischio MEDIO E ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro - correlato.

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 18	

Anagrafica Aziendale

Azienda	
Attività	
Sede legale	
Sede Operativa	
Datore di Lavoro	
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	
Medico Competente	
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	

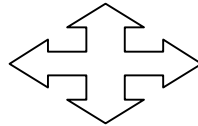
	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 20	

Descrizione dell'azienda e dell'attività

Organizzazione Aziendale della Sicurezza

Datore di Lavoro

Responsabile del Servizio di Prev. e Prot.



Rappresentante dei Lavoratori

Medico Competente

Presentazione dei risultati

Gruppo Omogeneo: Area produzione

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici		0		0	
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)		1		1	
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		1		1	
4	% Ferie non godute		1		1	
5	% Rotazione del personale non programmata		1		1	
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover		0		0	
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari		0		0	
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente		0		0	
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	0			0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					4	

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali	0	Situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991))

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	presenza organigramma aziendale	0			0	
2	presenza di procedure aziendali	0			0	
3	diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0			0	
4	presenza di obiettivi aziendali	0			0	
5	diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0			0	
6	presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0			0	
7	effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0			0	
8	presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0			0	
9	presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0			0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0			0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1			1	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					1	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0			0	
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0			0	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0			0	
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione		1		1	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		1		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		1		1	
TOTALE PUNTEGGIO					3	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0			0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		0		0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0			0	
4	I lavoratori hanno a disposizione modalità di partecipazione alle decisioni aziendali	0			0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0			0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0			0	
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		1		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0			0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0			0	
4	Altro:	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					1	

C – Area Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	1			1	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		0		0	
3	Rischio chimico	1			1	
4	Microclima adeguato	0			0	
5	Adeguate illuminazione	0			0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi		0		0	
7	Disponibilità DPI	0			0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	1			1	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0			0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		0		0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					3	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		0		0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0			0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		0		0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		0		0	
5	I compiti sono chiaramente pianificati	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

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			0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		0		0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		0		0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		0		0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		0		0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina		0		0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		0		0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		0		0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		0		0	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		0		0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		0		0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite		0		0	
6	E' presente il lavoro a turni		0		0	
7	E' presente il lavoro a turni notturni		0		0	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Fase 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	4	0	5	6	13	14	20
TOTALE PUNTEGGIO	0	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	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	0						
TOTALE PUNTEGGIO	4	0	7	8	14	15	27

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	3	0	8	9	17	15	33

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	3
INDICATORI AZIENDALI	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	7

Livello di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO ≤25%	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).</p> <p>Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.</p>
	15	30	RISCHIO MEDIO >di 25% ≤ 50%	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.</p>
	31	64	RISCHIO ALTO >di 50%	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento .</p>

Gruppo Omogeneo: Area uffici

Fase 1 – Definizione Punteggi Aree

A – Area Indicatori Aziendali

N.B. (Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni)

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici		0		0	
2	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorative)		1		1	
3	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		1		1	
4	% Ferie non godute		1		1	
5	% Rotazione del personale non programmata		1		1	
6	Cessazione rapporti di lavoro/ turnover		0		0	
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari		0		0	
8	Richieste visite med. Straordinarie medico competente		0		0	
9	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	0			0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					4	

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali	0	Situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato

B – Area Contesto Del Lavoro (Caratteristiche Stressanti del Lavoro (Hacker, 1991))

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	presenza organigramma aziendale	0			0	
2	presenza di procedure aziendali	0			0	
3	diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0			0	
4	presenza di obiettivi aziendali	0			0	
5	diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0			0	
6	presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0			0	
7	effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0			0	
8	presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0			0	
9	presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0			0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0			0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		0		0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0			0	
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0			0	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0			0	
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione		1		1	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		1		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		1		1	
TOTALE PUNTEGGIO					3	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0			0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		0		0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0			0	
4	I lavoratori hanno a disposizione modalità di partecipazione alle decisioni aziendali	0			0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0			0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0			0	
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		1		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0			0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0			0	
4	Altro:	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					1	

C – Area Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione		0		0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		0		0	
3	Rischio chimico		0		0	
4	Microclima adeguato	0			0	
5	Adeguate illuminazione	0			0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi		0		0	
7	Disponibilità DPI	0			0	Non previsti per gli impiegati
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica		0		0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0			0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		0		0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		0		0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0			0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		0		0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		0		0	
5	I compiti sono chiaramente pianificati	0			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

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			0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		0		0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		0		0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		0		0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		0		0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina		0		0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		0		0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		0		0	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		0		0	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		0		0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		0		0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite		0		0	
6	E' presente il lavoro a turni		0		0	
7	E' presente il lavoro a turni notturni		0		0	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Fase 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	4	0	5	6	13	14	20
TOTALE PUNTEGGIO	0	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	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	0						
TOTALE PUNTEGGIO	3	0	7	8	14	15	27

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	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	0	0	8	9	17	15	33

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 38	

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	3
CONTENUTO DEL LAVORO	0
INDICATORI AZIENDALI	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	3

Livello di Rischio

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO ≤25%	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).</p> <p>Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.</p>

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 39	

Azioni di miglioramento/ misure di prevenzione

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio .

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti**, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.
- **la sorveglianza sanitaria come misura di prevenzione secondaria** quando si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione dello stress lavoro correlato dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

	Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro - Correlato	Revisione	00
		Data	
		Pag 40	

Dichiarazione del Datore di Lavoro

Io sottoscritto

DICHIARA

che il procedimento sulla valutazione dei rischi ex art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (D.Lgs. 106/09), è stato attuato in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, con il Medico Competente previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

....., li

Il Datore di Lavoro/RSPP

Il Medico Competente

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
