

# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81

## TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Azienda:	<b>POLO ARTISTICO “A. GENTILESCHI” DI MASSA CARRARA</b>	
via:	Sarteschi	n. 1
città:	Carrara	MS
tel/fax:	tel. 0585/75561 - fax 0585/74569	

## VOLUME 13 VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO

Rev. n. 00	Arch. Massimiliano Boschi Via Le Rene n. 46/c Coltano - PISA	Data Giugno 2022
---------------	---	---------------------

## DATI GENERALI DELL'AZIENDA

---

### DATI AZIENDALI

#### Dati anagrafici

Ragione Sociale *Istituto di Istruzione Superiore "A. Gentileschi"*

#### Titolare/Rappresentante Legale

Nominativo *Dott.ssa Ilaria Zolesi*

#### Sede Legale

Comune *CARRARA*  
Provincia *MS*  
CAP *54033*  
Indirizzo *via Sarteschi n. 1*

### SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

#### Datore di lavoro

Nominativo *Dott.ssa Ilaria Zolesi*

#### Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Nominativo *Arch. Massimiliano Boschi*

#### Medico Competente

Nominativo *Dott.ssa Marina Simoncini*

#### Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nominativo *Sig.ra Eugenia Parrotta*

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

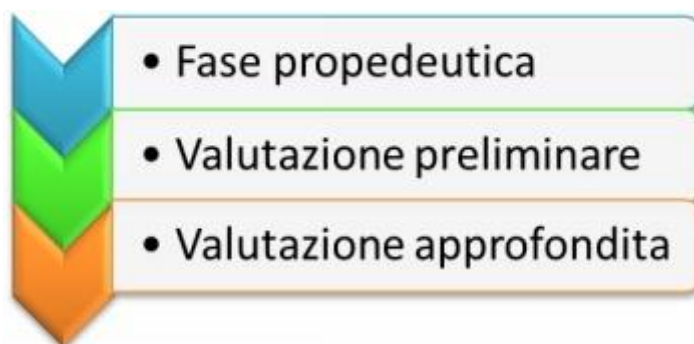
La presente Relazione di Valutazione dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a) secondo cui deve provvedere alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla specifica attività che l'Azienda svolge. Tale DVR deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.Lgs. 81/2008.

### PERCORSO METODOLOGICO

Il percorso metodologico di seguito illustrato, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato, nel rispetto delle indicazioni individuate dall'INAIL.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso metodologico si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, delle esperienze negli altri Paesi dell'Unione Europea e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., con l'obiettivo di dare vita ad un percorso integrato che, seguendo i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva, nell'ottica della semplicità e della sintesi, possa iniziare e concludersi con il coinvolgimento prioritario delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Tale percorso consta essenzialmente in 3 macro fasi:



E' bene precisare che, come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione di tale percorso metodologico sono:

- a) brevità e semplicità;
- b) individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro;
- c) applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato;
- d) individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale” da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti
- f) individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati

### FASE PROPEDEUTICA

In tale fase, attuata a monte della valutazione, è stato necessario operare una vera e propria “preparazione dell'organizzazione”, elemento chiave in tutti i processi valutativi e, ancor di più, nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, attraverso tre momenti:

- sviluppo di un piano e una programmazione temporale della valutazione del rischio;
- costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione;
- sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

---

## SVILUPPO DI UN PIANO E UNA PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

---

Si è ritenuto necessario attuare lo “sviluppo del piano di valutazione del rischio”, in considerazione dell’articolazione del percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva e del previsto coinvolgimento, in diversi momenti, dei lavoratori o campioni degli stessi e/o dei loro rappresentanti, anche in funzione del fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica.

È stata indispensabile, come d’altronde previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, approntare una “programmazione temporale” attraverso la realizzazione di un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, ha previsto per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

---

## COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

---

La costituzione, su iniziativa del datore di lavoro, del “Gruppo di Gestione della Valutazione”, a cui hanno partecipato tutte le figure di riferimento per la sicurezza azienda quali un dirigente *ad hoc* delegato dal datore di lavoro, gli RLS/RLST, RSPP, ASPP ed il medico competente, ha avuto l’obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell’intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.

In particolare, in base all’esperienza britannica dell’HSE, la funzione chiave del Gruppo di Gestione della Valutazione è stata quella di monitorare ed agevolare l’attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;
- gestione della procedura;
- promozione della procedura all’interno dell’azienda;
- supervisione della procedura;
- approvazione dei piani di azione;
- elaborazione dei report di gestione.

Così come da quanto riportato nelle indicazioni dell’INAIL, si è individuato, tra i componenti del Gruppo di Gestione della Valutazione, la figura del “Responsabile gestionale della procedura di valutazione”, che, ricoprendo il ruolo di project manager:

- ha agevolato e coordinato gli incontri in raccordo con le figure della prevenzione;
- ha formalizzato i processi decisionali, al fine di creare un piano di verifica dei risultati;
- ha controllato la tempistica e l’impiego delle risorse necessarie; in considerazione di tutti gli obblighi derivanti dal processo valutativo e dal rispetto del crono programma.

---

## SVILUPPO DI UNA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

---

Oltre ad un’adeguata informazione diretta a tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti, è stato importante, in particolare, integrare tale momento informativo con un’adeguata formazione in relazione all’attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti hanno svolto nel processo valutativo.

Particolarmente curata è stata l’informazione/formazione di quei lavoratori e/o RLS/RLST che, come indicato dalla Commissione Consultiva, sono stato “sentiti” in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

La formazione, in particolare, è stata mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si è applicata.

## VALUTAZIONE PRELIMINARE

La Valutazione *preliminare* è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento “*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*” edito nel maggio del 2011 dall’INAIL e s.m.i.: tale documento rappresenta, a tutt’oggi, la sintesi di tutte le precedenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

Al fine di facilitare il percorso del Gruppo di Gestione della Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento, denominato “**lista di controllo**”, è frutto di una revisione critica della proposta del “Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro” successiva alla sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell’Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva.

La “*lista di controllo*” contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per “famiglie” (*eventi sentinella*, *fattori di contenuto del lavoro* e *fattori di contesto del lavoro*) e permette così di procedere alla “valutazione preliminare”.

In effetti, l’approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, può essere attuato anche tramite l’utilizzo di “liste di controllo” ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l’analisi di “eventi sentinella” (“*ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori*”) utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal “Gruppo di Gestione della Valutazione”. È da rilevare che, l’applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all’azienda, come indicato dalla Commissione Consultiva. Criticità applicative rimangono soprattutto per le aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni;
2. l’analisi più specifica degli indicatori di contenuto (“*...ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti*”) e di contesto (“*...ad esempio: ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)*”) per la quale è obbligo del datore di lavoro “*sentire*” e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate “alla metodologia di valutazione adottata.

La “lista di controllo” permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli “*eventi sentinella*”, al “*contenuto*” ed al “*contesto*” del lavoro.

Alla luce di quanto detto, è stata quindi compilata dal Gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte “*eventi sentinella*”, da soggetti afferenti all’ufficio del personale.

Si ricorda, per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro, che il gruppo dei compilatori è stato costituito in modo da garantire la possibilità da parte di RLS/RLST e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista.

Fermo restante l’obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su “*gruppi omogenei di lavoratori*”, si è proceduto, laddove ritenuto necessario, alla compilazione di una o più “lista di controllo”, a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

Gli indicatori che permettono di valutare le diverse condizioni di rischio sono stati inseriti nella “lista di controllo” attraverso il seguente schema:

AREA I	AREA II	AREA III
<b>EVENTI SENTINELLA</b> Indicatori aziendali	<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>
Infortuni Assenza per malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turn over	Orario di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste di visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		

Di seguito, quindi, per ognuna delle aree evidenziate nella precedente tabella, sono riportati gli schemi e criteri seguiti e che hanno consentito di pervenire all'identificazione della condizione di rischio.

#### AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

Gli eventi sentinella o indicatori aziendali, per loro stessa definizione, tendono ad avere un carattere oggettivo e sono stati osservati considerando il loro andamento negli ultimi 3 anni.

Comprensivi dell'indicazione del punteggio associato, tali parametri sono mostrati nella seguente tabella:

N.	Indicatore	PUNTEGGIO ASSOCIATO		
		Diminuito	Inalterato	Aumentato
1	Indici infortunistici	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
3	Assenze dal lavoro	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
4	% ferie non godute	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
8	Richieste visite mediche straordinarie al medico competente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4

N.	Indicatore	No	Si
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4
	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ Molestie morali e/o sessuali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4

#### SPECIFICHE PER IL CALCOLO DI ALCUNI EVENTI SENTINELLA

Si dettagliano di seguito i metodi e le formule che si sono seguiti per il calcolo di alcuni "eventi sentinella":

##### Indici infortunistici

Formula di calcolo:  $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$   $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$

Si verifichi la percentuale calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100 \text{ dell'ultimo anno}$$

risultati essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto a

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni totale ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

In tale calcolo sono da comprendersi anche gli infortuni “in itinere” in presenza di lavoro a turni.

Nel caso in cui la risposta “**Inalterato**” indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è “**Diminuito**”.

*Esempio:* Assenza d’infortuni (zero) negli ultimi 3 anni. In questo caso, “**Inalterato**” indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, motivo per cui bisogna rispondere “**Diminuito**”.

### Assenza per malattia

In tale computo dovranno essere considerati anche i giorni di assenza per la malattia indipendentemente dalla sua natura.

Sono invece da escludere la maternità e l'allattamento.

Nel caso in cui la risposta “**Inalterato**” indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è “**Diminuito**”.

### % 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:  $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$   $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$

$$\% \text{ assenza dal lavoro} = \frac{\text{n}^\circ \text{ ore lavorative}}{\text{n}^\circ \text{ ore potenzialmente lavorabili da contratto}} \times 100$$

Nel caso in cui la risposta “**Inalterato**” indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è “**Diminuito**”.

### % Ferie non godute

Per il calcolo della percentuale delle ferie non godute va considerato il numero di ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa frizione.

Formula di calcolo:

$$\% \text{ ferie non godute} = \frac{\text{n}^\circ \text{ di giorni di ferie non usufruite}}{\text{n}^\circ \text{ di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}} \times 100$$

Nel caso in cui la risposta **“Inalterato”** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **“Diminuito”**.

### **% 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:*

Si verifichi la percentuale calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100 \text{ dell'ultimo anno}$$

risulti essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto a

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

Nel caso in cui la risposta **“Inalterato”** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **“Diminuito”**.

### **% Rotazione del personale (usciti-entrati)**

Con questo indicatore s’intende rappresentare 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:*

Si verifichi che la percentuale relativa alla rotazione del personale afferente all’ultimo anno, calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ lavoratori usciti} + \text{n}^\circ \text{ lavoratori entrati}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$$

risulti essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto alla percentuale relativa alla rotazione del personale afferente agli ultimi 3 anni, calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ lavoratori usciti} + \text{n}^\circ \text{ lavoratori entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$



## AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area II -Contenuto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
4	Microclima adeguato	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
18	Chiara definizione dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
34	E' presente il lavoro a turni	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

### AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area III -Contesto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA			
N.	Indicatore	Si	No
37	Diffusione organigramma aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
38	Presenza di procedure aziendali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
41	Sistema di gestione della sicurezza aziendale.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
46	Presenza di codice etico e di comportamento * (esclusi codici disciplinari)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing....)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

(\* **Codice di comportamento:** atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE			
N.	Indicatore	Si	No
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
49	I ruoli sono chiaramente definiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
N.	Indicatore	Si	No
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
N.	Indicatore	Si	No
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
N.	Indicatore	Si	No
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

INTERFACCIA CASA-LAVORO			
N.	Indicatore	Si	No
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
64	Possibilità di orario flessibile	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

## IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

### LIVELLI DI RISCHIO AREA I - EVENTI SENTINELLA

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella è associato un punteggio. La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi sentinella rappresenta un numero a cui viene assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- se il risultato del punteggio indicatori aziendali 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 6;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella							
I - Eventi sentinella							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	(...)	0		6		16	

### LIVELLI DI RISCHIO AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene quattro indicatori. Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di Area è necessario compiere due passaggi.

1. Calcolare un punteggio complessivo normato per ciascuna Dimensione - ovvero Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, Pianificazione dei compiti, Carico di lavoro/ritmo di lavoro e Orario di lavoro - attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{(\text{SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE})}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

La Tabella 5 riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle quattro Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti dalla Lista di controllo.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro							
II - Area contenuto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(...)	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	(...)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(...)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(...)	0	37	38	74	75	100

2. Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula riportata di seguito:

$$\frac{(\text{SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI})}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}}$$

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contenuto del Lavoro							
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(...)	0	23	24	43	44	100

### LIVELLI DI RISCHIO AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene sei indicatori.

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio normato per ciascuna Dimensione (ovvero Funzione e cultura organizzativa, Ruolo nell'ambito dell'organizzazione, Evoluzione della carriera, Autonomia decisionale/controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro) attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Tale formula non va applicata alla Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro, alla quale, come nella versione precedente della Lista di controllo, va assegnato un punteggio che andrà poi a correggere il punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro. Pertanto, se la somma degli indicatori per questa Dimensione, è uguale a 0 il punteggio di Dimensione corrisponderà al valore - 4, mentre se la somma degli indicatori è superiore a 0 corrisponderà al valore 0.

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle 6 Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro							
III - Area contesto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	(...)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(...)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(...)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(...)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(...)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(...)*	* Se il punteggio dell'indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire il valore - 4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

2. Una volta calcolati i punteggi per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo di Area calcolandone la media. Per l'Area Contesto del lavoro è necessario calcolare la media di Area sulla base delle prime 5 Dimensioni e, successivamente, sottrarre il punteggio ottenuto nella Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro. Di seguito, si riporta la formula di calcolo.

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE SINGOLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}} \right\} - \text{INTERFACCIA CASA /LAVORO}$$

In tabella seguente sono riportate le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contesto del Lavoro							
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(...)	0	37	38	53	54	100

### CALCOLO TOTALE PUNTEGGIO LISTA DI CONTROLLO

E' stato possibile ricavare il "TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO" (Tot. PR) sommando i "Totali punteggio Area" calcolati per ognuna delle tre rispettive aree.

$$\text{Tot. PR} = \text{Punt. "Eventi sentinella"} + \text{Punt. "Contenuto del lavoro"} + \text{Punt. "Contesto del lavoro"}$$

Calcolo punteggio finale							
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(...)+	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(...)+	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(...)+	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(...)=	0	58	59	90	91	216

Tale valore, confrontato con la tabella che segue, ha consentito di pervenire all'identificazione del "LIVELLO DI RISCHIO", esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO		
Totale Punteggio Rischio	Livello di rischio	Note
$0 \leq \text{Tot. PR} \leq 58$	<b>BASSO</b>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un rischio non rilevante, tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
$59 \leq \text{Tot. PR} \leq 90$	<b>MEDIO</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
$91 \leq \text{Tot. PR} \leq 216$	<b>ALTO</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

## LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I livelli di rischio determinati utilizzando la precedente tabella hanno consentito, quindi, di identificare le azioni di miglioramento anche per ogni singola “Area” e per ogni “Indicatore” secondo lo schema contenuto nel paragrafo che segue:

- **RISCHIO BASSO:** Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l’azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.
- **RISCHIO MEDIO:** Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno adottate tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito a una singola area, è un’indicazione che si può tradurre in proposte e azioni di miglioramento specifiche. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
- **RISCHIO ALTO:** Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito a una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l’intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Quindi, a valle delle precedenti considerazioni, grazie alla possibilità di definire i livelli di rischio per ogni singolo gruppo di domande, è possibile intervenire in maniera capillare e puntuale, per cui, di seguito, si riportano i range.

A titolo puramente informativo si vogliono descrivere brevemente le finalità e i contenuti di una valutazione approfondita di cui, nel caso ve ne sia la necessità, si rimanda allo specifico documento di valutazione.

La valutazione approfondita prevede “*la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori*” utile all’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause, affiancando ed integrando l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

Fermo restando i passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, comunque, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un’organizzazione e dei lavoratori ed un’opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio: professioni d’aiuto, operatori di call center, controllori di volo, etc) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di “liste di controllo”.

È il caso di ricordare che le indicazioni della Commissione Consultiva sono *misure di minima* e nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una “valutazione approfondita” comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Infatti, proprio per la peculiarità del rischio da stress lavoro-correlato, la puntuale analisi della percezione dei lavoratori costituisce un elemento chiave nella caratterizzazione del rischio stesso.

Nella scelta degli “strumenti” da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, a titolo esemplificativo, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano “questionari, focus group, interviste semistrutturate”, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai “fattori di contesto e di contenuto del lavoro”.

Ciò che non può essere, comunque, omesso nella scelta degli strumenti utili a valutare la percezione del rischio è *l’adozione di strumenti scientificamente validati che permettano di indagare almeno tutte le sei dimensioni di contenuto e di contesto che lo strumento indicatore va a coprire.*

La somministrazione del “questionario-strumento indicatore”, potrà essere fatta, come precedentemente sottolineato, anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell’esito della fase preliminare. In ogni caso, sarà indispensabile garantire l’anonimato nella compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati.

## IL PERCORSO METODOLOGICO E IL METODO DI VALUTAZIONE

Di seguito si riportano le azioni intraprese a livello aziendale per preparare la struttura a passi necessari alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

### COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Il datore di lavoro, al fine di rendere operativo quanto deciso in termini di programmazione, ha nominato il seguente gruppo di gestione della valutazione:

Ruolo	Nominativo
Datore di lavoro	Dott.ssa Ilaria Zolesi
RSPP	Arch. Massimiliano Boschi
Medico competente	Dott.ssa Marina Simoncini
RLS	Sig.ra Eugenia Parrotta

### SVILUPPO DELLA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Il gruppo di gestione della valutazione, dopo aver sottoposto il proprio lavoro al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori, ha istituito una serie di riunioni atte a sensibilizzare e a far comprendere a pieno il processo valutativo a cui è stata sottoposta la struttura aziendale.

Il contenuto di tali riunioni è riportato di seguito in forma tabellare:

Destinatario	Contenuti comunicazione/informazione
Lavoratori	Sono state organizzate riunioni preliminari per lavoratori, il cui scopo è stato quello di far capire fino in fondo la necessità di una corretta applicazione delle metodologie approvate dal Gruppo di gestione per la valutazione dello stress lavoro correlato, motivandoli verso una partecipazione serena, consapevole e soprattutto scevra da ogni paura di possibili ripercussioni: a tale fine, è stato loro spiegato il metodo tramite il quale si è garantito l'anonimato dei questionari.



## VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: Assistenti amministrativi

### RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

Assistenti amministrativi		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	29	Medio
Area III - Contesto del lavoro	0	Non rilevante
<b>Totale punteggio Rischio</b>	<b>29</b>	<b>NON RILEVANTE</b>

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List:

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Diminuito</i>	0
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Diminuito</i>	0
3	Assenze dal lavoro	<i>Diminuito</i>	0
4	% ferie non godute	<i>Diminuito</i>	0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Diminuito</i>	0
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Diminuito</i>	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Aumentato</i>	4
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Aumentato</i>	4
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	<i>No</i>	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **8**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>Sì</i>	1
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>Sì</i>	1
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>Sì</i>	1
4	Microclima adeguato	<i>Sì</i>	0
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>Sì</i>	0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<i>No</i>	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>Sì</i>	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<i>No</i>	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<i>Sì</i>	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<i>Sì</i>	1
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<i>Sì</i>	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<i>No</i>	0
13	Esposizione a rischio biologico	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **31**

Livello di rischio **Medio**

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio **50**

Livello di rischio **Medio**

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	No	0
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	Si	1
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	Si	1

Totale Punteggio **22**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	Si	1
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **12**

Livello di rischio **Non rilevante**

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>INTERFACCIA CASA-LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Si	0
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	No	1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio **0**

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

---

---

## MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE

---

---

### CONTENUTO DEL LAVORO

---

- Definire e far applicare chiare procedure di lavoro, con lo scopo di individuare chiaramente compiti e responsabilità..  
*Resp. attuazione: Datore di lavoro*
- Applicare una gestione della turnazione che distribuisca uniformemente i carichi di lavoro..  
*Resp. attuazione: Datore di lavoro*
- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni..  
*Resp. attuazione: Datore di lavoro*

## VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: Docenti

### RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

Docenti		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	21	Non rilevante
Area III - Contesto del lavoro	0	Non rilevante
<b>Totale punteggio Rischio</b>	<b>21</b>	<b>NON RILEVANTE</b>

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List:

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Aumentato</i>	4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Inalterato</i>	1
3	Assenze dal lavoro	<i>Inalterato</i>	1
4	% ferie non godute	<i>Diminuito</i>	0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Diminuito</i>	0
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Diminuito</i>	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Diminuito</i>	0
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Aumentato</i>	4
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	<i>No</i>	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **10**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>No</i>	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>No</i>	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>No</i>	0
4	Microclima adeguato	<i>Sì</i>	0
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>Sì</i>	0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<i>No</i>	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>Sì</i>	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<i>No</i>	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<i>Sì</i>	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<i>No</i>	0
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<i>Sì</i>	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<i>No</i>	0
13	Esposizione a rischio biologico	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0

Totale Punteggio **50**Livello di rischio **Medio****CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	Si	1
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	No	0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	No	0

Totale Punteggio **22**Livello di rischio **Non rilevante****ORARIO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	Si	1
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	No	0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **12**Livello di rischio **Non rilevante****CONTESTO DEL LAVORO****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	Si	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante**

**RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****INTERFACCIA CASA-LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Si	0
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	No	1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	No	1

Totale Punteggio **0**

Classe di rischio di appartenenza:

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

---

## MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE

---

---

### CONTENUTO DEL LAVORO

---

- Mettere a punto un planning delle attività lavorative che eviti ritmi di lavoro troppo rigidi..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Compatibilmente con il ciclo tecnologico, si studi la possibilità di rendere gli orari di lavoro quanto meno rigidi possibile..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*



## VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: Assistenti di laboratorio

### RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

Assistenti di laboratorio		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	39	Medio
Area III - Contesto del lavoro	0	Non rilevante
<b>Totale punteggio Rischio</b>	<b>39</b>	<b>NON RILEVANTE</b>

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List:

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Diminuito</i>	0
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Diminuito</i>	0
3	Assenze dal lavoro	<i>Diminuito</i>	0
4	% ferie non godute	<i>Diminuito</i>	0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Diminuito</i>	0
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Diminuito</i>	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Diminuito</i>	0
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Diminuito</i>	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	Sì	1
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	Sì	1
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0
4	Microclima adeguato	No	1
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	No	1
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	Sì	1
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	Sì	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Sì	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	Sì	1
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	Sì	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0
13	Esposizione a rischio biologico	No	0

Totale Punteggio **46**

Livello di rischio **Alto**

**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio **67**Livello di rischio **Medio****CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	Si	1
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	Si	1
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	Si	1

Totale Punteggio **44**Livello di rischio **Medio****ORARIO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	No	0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****CONTESTO DEL LAVORO****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	Si	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>INTERFACCIA CASA-LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Si	0
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	No	1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio **0**

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

---

## MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE

---

---

### CONTENUTO DEL LAVORO

---

- Instaurare un piano di lavoro che renda quanto più uniforme possibile il carico di lavoro assegnato ad ogni dipendente..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Mettere a punto un planning delle attività lavorative che eviti ritmi di lavoro troppo rigidi..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Definire e far applicare chiare procedure di lavoro, con lo scopo di individuare chiaramente compiti e responsabilità..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*

## VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: Collaboratori scolastici

### RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

Collaboratori scolastici		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	33	Medio
Area III - Contesto del lavoro	9	Non rilevante
<b>Totale punteggio Rischio</b>	<b>42</b>	<b>NON RILEVANTE</b>

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List:

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Diminuito</i>	0
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Diminuito</i>	0
3	Assenze dal lavoro	<i>Diminuito</i>	0
4	% ferie non godute	<i>Diminuito</i>	0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Diminuito</i>	0
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Diminuito</i>	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Diminuito</i>	0
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Aumentato</i>	4
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	<i>No</i>	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **4**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>No</i>	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>No</i>	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>Sì</i>	1
4	Microclima adeguato	<i>Sì</i>	0
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>Sì</i>	0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<i>No</i>	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>Sì</i>	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<i>No</i>	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<i>Sì</i>	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<i>No</i>	0
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<i>Sì</i>	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<i>No</i>	0
13	Esposizione a rischio biologico	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **8**

Livello di rischio **Non rilevante**

**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio **67**Livello di rischio **Medio****CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	No	0
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	Si	1
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	Si	1
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	No	0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	Si	1

Totale Punteggio **33**Livello di rischio **Medio****ORARIO DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	Si	1
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	Si	1
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **25**Livello di rischio **Non rilevante****CONTESTO DEL LAVORO****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	Si	0

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	No	1
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **25**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Si	1
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **20**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>INTERFACCIA CASA-LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Si	0
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	No	1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio **0**

**Classe di rischio di appartenenza:**

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

---

## MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE

---

---

### CONTENUTO DEL LAVORO

---

- Mettere a punto un planning delle attività lavorative che eviti ritmi di lavoro troppo rigidi..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Definire e far applicare chiare procedure di lavoro, con lo scopo di individuare chiaramente compiti e responsabilità..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Compatibilmente con il ciclo tecnologico, si studi la possibilità di rendere gli orari di lavoro quanto meno rigidi possibile..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Applicare una gestione della turnazione che distribuisca uniformemente i carichi di lavoro..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*
- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni..  
**Resp. attuazione:** *Datore di lavoro*



## MONITORAGGIO E CONTROLLO

---

### MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

#### RESPONSABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI

Ogni dipendente è responsabile sul proprio luogo di lavoro della sorveglianza dello stato di sicurezza reale raggiunto, in relazione alla formazione ricevuta ed alle disposizioni aziendali vigenti.

Il coinvolgimento da parte di tutti i dipendenti, ottenuto con una specifica campagna informativa, ha consentito di ottenere direttamente le Segnalazioni di anomalie che danno luogo alle più elementari valutazioni di efficienza delle procedure di sicurezza adottate. Con il raggiungimento di un sufficiente grado di consapevolezza e di competenza i lavoratori sono progressivamente in grado di contribuire efficacemente al miglioramento della sicurezza aziendale.

#### MONITORAGGIO

Per il monitoraggio dei provvedimenti tecnici organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione, così come definiti nella specifica Sezione II, sono state individuate le seguenti linee principali.

Frequenza massima delle verifiche	: biennale (valore iniziale, suscettibile di variazione in funzione dei risultati accertati)
Addetti al monitoraggio e compiti	: vedi Servizio di Prevenzione e Protezione con distinta dei compiti

#### Metodologia da seguire

Gli addetti al controllo dovranno effettuare (periodicamente o a seguito di segnalazione pervenuta o accertata di non conformità) l'individuazione puntuale di tutti i provvedimenti tecnici, organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione previsti per il reparto e per il lavoratore o la mansione oggetto del controllo, con la segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità e con la individuazione dei soggetti cui competono gli interventi di rettifica delle non conformità. Tutti i dati ed i documenti di riscontro dovranno essere archiviati ed occorrerà redigere, al termine dell'attività, uno specifico verbale scritto firmato e datato che riporta le conclusioni e le eventuali proposte.

In funzione dei risultati del monitoraggio verranno presi i provvedimenti opportuni, compresa la eventuale revisione delle procedure di sicurezza oggetto del monitoraggio.

## CONCLUSIONI

Il presente Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato:

- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Datore di Lavoro e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Figure	Nominativo	Firma
Datore di lavoro	Dott.ssa Ilaria Zolesi	
RSPP	Arch. Massimiliano Boschi	
Medico competente	Dott.ssa Marina Simoncini	
RLS	Sig.ra Eugenia Parrotta	

CARRARA (MS), lì 29/06/2022