

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS **LAVORO CORRELATO**

ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 106 del 03 agosto 2009

Luogo dell'indagine
Tivoli Jet S.r.l.

Sedi Produttive:
Via Colle Nocello, 47 - 00012 Guidonia (RM)

Allegato n. _____
al documento di valutazione dei rischi lavorativi

Revisione n. 0
del 31 Gennaio 2011

INDICE

<i>1) Dati generali della Ditta</i>	<i>pag. 3</i>
<i>2) Riferimenti normativi</i>	<i>pag. 4</i>
<i>3) Definizioni</i>	<i>pag. 5</i>
<i>4) Descrizione dell'attività</i>	<i>pag. 8</i>
<i>5) Metodologia operativa</i>	<i>pag. 8</i>
<i>6) Valutazione del livello di rischio e misure di prevenzione e protezione</i>	<i>pag. 27</i>
<i>7) Conclusioni</i>	<i>pag. 36</i>
<i>8) Certificazione e sottoscrizione</i>	<i>pag. 37</i>

1) DATI GENERALI DELLA DITTA

- *Ditta:* Tivoli Jet
- *Sede legale:* Via Colle Nocello, 47 - Cap 00012 Guidonia, Montecelio (RM)
- *Sedi Produttive:* Via Colle Nocello, 47 - Cap 00012 Guidonia, Montecelio (RM)
- *Tel.:* 0774 325414
- *Fax:* 0774 528460
- *Datore di lavoro:* Sig.ra Vallerignani Maria
- *Legale Rappr.:* Sig.ra Vallerignani Maria
- *Responsabile S.P.P.:* Sig.ra Vallerignani Maria
- *Medico competente:* Dott. Valente Antonio Anselmo
- *Rappresentante/i dei*
Lavoratori per la
Sicurezza: Sig. Leggeri Massimo

2) RIFERIMENTI NORMATIVI

Il documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato è redatto ai sensi del **Decreto Legislativo n. 81 del 09 aprile 2008**, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/2009, che all'art. 28 prescrive per il Datore di lavoro:

"1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quarter, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1 agosto 2010."

Il D.Lgs. 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive introdotte con il D.Lgs. 106/2009, obbligano pertanto il datore di lavoro ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP E CES. Tale Accordo mira ad accrescere la "consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale" (art. 1). Obiettivo dell'Accordo è quello di "offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress" (art. 2), atteso che l'organizzazione può modificare le condizioni di benessere organizzativo.

Successivamente, in data 18/11/2010, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato una lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

3) DEFINIZIONI

Stress: *reazione adattiva generale di un organismo, attivata da stimoli esterni di varia natura.*

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la “sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/richieste (stressor) dell’ambiente”, necessario alla sopravvivenza e alla vita.

Lo stress è il risultato di un processo di adattamento che coinvolge l’individuo durante la sua interazione con l’ambiente: il soggetto valuta l’evento che deve essere affrontato (es. impegni lavorativi, conflitti familiari ecc.) e cerca una strategia per farvi fronte. L’individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione che può essere considerata positiva (eustress), ma ha maggiori difficoltà a sostenere una pressione prolungata o una pressione intensa; la risposta di adattamento può divenire in questi casi disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l’obiettivo (distress o stress negativo). Inoltre individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell’azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro.

Nell’accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress correlato al lavoro sono:

- “Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori” (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- “Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste” (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).
- “... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l’efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione del lavoro e dell’ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.” (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

Secondo le indicazioni dell’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.) (Tab.1)

Tab. 1: Fattori di rischio stressogeni

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera
CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

4) DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

La TivoliJet S.r.l., nella Sede di Via Colle Nocello, 47 - Cap 00012 Guidonia Montecelio (RM), svolge una vasta gamma di servizi per una completa ed efficiente manutenzione di reti fognarie. Si effettuano: pulizia, risanamento, manutenzione delle fognature, si pratica un monitoraggio del loro stato di conservazione mediante videoispezioni con telecamere computerizzate per un risanamento delle tubazioni corrose ed affette da lesioni.

5) METODOLOGIA OPERATIVA

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro si è avvalso della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente come previsto dalla normativa vigente (art. 29 D.Lgs. 81/2008), ma anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il processo di valutazione e gestione del rischio, secondo quanto proposto dal Network Nazionale per la Prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro a cura dell'ISPESL, consta nelle seguenti fasi:

A – RACCOLTA DATI ORGANIZZATIVI. Il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.). Si tratta di costruire il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che si acquisiranno.

B – INFORMAZIONE DEI LAVORATORI. Attraverso il sistema informativo in uso (circolari, riunioni, intranet, ecc.) si porteranno i lavoratori a conoscenza dell'indagine che si andrà a fare, del perché, con quali operatori, quando e come saranno restituiti loro i risultati ottenuti.

C – INDAGINE. Nella fase d'indagine vera e propria, relativamente alle modalità ed agli strumenti, si deve distinguere tra le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, il cui datore di lavoro ha facoltà di procedere, al momento, all'autocertificazione (D. Lgs 81/2008- art. 29, comma 5) e tutte le altre aziende.

D – PIANIFICAZIONE INTERVENTI. La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi deve dare priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici, quindi adattare ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi deve prevedere anche una fase di monitoraggio.

E – ATTUAZIONE INTERVENTI. L'attuazione degli interventi deve essere accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati dall'impresa.

F – VERIFICA/AGGIORNAMENTO DVR. La valutazione deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

FASE DELL'INDAGINE

Nella fase d'indagine, si deve considerare la numerosità della popolazione lavorativa distinguendo le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, il cui datore di lavoro attualmente ha la facoltà di procedere all'autocertificazione (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 5), dalle altre.

IMPRESE FINO A 10 DIPENDENTI COMPRESI

Per facilitare il datore di lavoro nella valutazione dello stress, si suggerisce l'uso di una check list orientativa, come quella proposta dal Network e di seguito riportata.

Gli indici sono riferiti agli ultimi tre anni e sono calcolati con le seguenti formule:

- 1) Indici infortunistici. E' il rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° totale infortuni} \times 1000 \text{ (e, se si dispone di dati inferiori all'anno, il tutto per 12)}}{\text{n° di persone esposte al rischio (se si dispone di dati inferiori all'anno, x numero mesi rilevati)}}$$

- 2) Numero di assenze per malattia. Si intendono solo le assenze per malattia, sono quindi da escludere le assenze dovute a maternità, allattamento, congedo matrimoniale.
- 3) % di assenze dal lavoro degli ultimi tre anni. Si intendono le assenze dovute a: permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, etc..). Non devono essere considerate nel calcolo le assenze dovute ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° ore lavorative perse}}{\text{n° ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$$

- 4) % di ferie non godute degli ultimi tre anni. Si intendono le ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$$(\text{n° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{n° giorni di ferie usufruite}) \times 100$$

- 5) % di 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.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° richieste di trasferimento} / \text{n° trasferimenti avvenuti}}{\text{n° totali lavoratori}} \times 100$$

Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

- 6) % di rotazione del personale (usciti-entrati). Con questo indicatore si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale.

Formula di calcolo:

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

- 7) Numero di procedimenti e sanzioni disciplinari.
- 8) Numero di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008 art. 41 comma 2 lettera c).
- 9) Presenza/assenza di segnalazioni formalizzate dal medico competente di condizioni di stress al lavoro.
- 10) Presenza/assenza di istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento.

AREA A) INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
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	n. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008 art. 41 c.2 lett c)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 (*)	<input type="checkbox"/> 4		
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 – NO		4 – SI		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 – NO		4 – SI		
TOTALE PUNTEGGIO						

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO.

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sessuali o segnalazioni al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato.

Il datore di lavoro compila la check list relativa agli indicatori verificabili (AREA A) che contiene 10 domande su misure obiettive, che rappresentano i requisiti essenziali per una corretta valutazione delle condizioni organizzative dell'azienda.

Se il punteggio ottenuto è superiore al valore di 20, vi sono probabilità che siano presenti elementi di rischio stress lavoro-correlato; all'aumentare del punteggio, naturalmente, aumenta tale probabilità. In questo caso si deve approfondire la valutazione, completando la check list di indicatori verificabili (AREA B e C) e cercando di individuare i principali aspetti del contenuto e del contesto lavorativi la cui modificazione potrà indurre miglioramenti del clima organizzativo.

L'obbligo per la verifica della valutazione/aggiornamento del documento ha frequenza biennale, in assenza di cambiamenti organizzativi e/o gestionali evidenti (art. 29 D.Lgs. 81/08 e s.m.i).

Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri clinici specializzati non è però sufficiente la check list; si deve procedere al secondo livello di approfondimento della valutazione con il coinvolgimento dei lavoratori.

IMPRESE CON OLTRE 10 DIPENDENTI

Nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro è richiesta la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), nonché altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni.

In questo caso, il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check list), può risultare sufficiente.

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc..

Il metodo proposto, utilizzabile da piccole, medie e grandi imprese, si articola in tre fasi principali:

FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta.

FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

FASE 1: GLI INDICATORI VERIFICABILI

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro.

La check list permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee. La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO	INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Assenze dal lavoro	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Ferie non godute	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Rotazione del personale	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Turnover	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie		
Segnalazioni stress lavorocorrelato		
Istanze giudiziarie		

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (AreaA) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc. che vengono calcolati con le seguenti formule:

- 1) Indici infortunistici. E' il rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° totale infortuni} \times 1000 \text{ (e, se si dispone di dati inferiori all'anno, il tutto per 12)}}{\text{n° di persone esposte al rischio (se si dispone di dati inferiori all'anno, x numero mesi rilevati)}}$$

n° di persone esposte al rischio (se si dispone di dati inferiori all'anno, x numero mesi rilevati)

- 2) Numero di assenze per malattia. Si intendono solo le assenze per malattia, sono quindi da escludere le assenze dovute a maternità, allattamento, congedo matrimoniale.

- 3) % di assenze dal lavoro degli ultimi tre anni. Si intendono le assenze dovute a: permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, etc..). Non devono essere considerate nel calcolo le assenze dovute ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° ore lavorative perse}}{\text{n° ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$$

- 4) % di ferie non godute degli ultimi tre anni. Si intendono le ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$$(\text{n° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{n° giorni di ferie usufruite}) \times 100$$

- 5) % di 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.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° richieste di trasferimento} / \text{n° trasferimenti avvenuti}}{\text{n° totali lavoratori}} \times 100$$

Per richieste si intendono tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

- 6) % di rotazione del personale (usciti-entrati). Con questo indicatore si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale.

Formula di calcolo:

$$\frac{\text{n° lavoratori usciti} + \text{n° lavoratori entrati}}{\text{n° totali lavoratori}} \times 100$$

- 7) Numero di procedimenti e sanzioni disciplinari.
- 8) Numero di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008 art. 41 comma 2 lettera c).
- 9) Presenza/assenza di segnalazioni formalizzate dal medico competente di condizioni di stress al lavoro.
- 10) Presenza/assenza di istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento.

Quindi si procede con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativi (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

AREA A) INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
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	n. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008 art. 41 c.2 lett c)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 (*)	<input type="checkbox"/> 4		
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 – NO		4 – SI		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 – NO		4 – SI		
TOTALE PUNTEGGIO						

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO.

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazioni al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato.

AREA B) CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1			
2	Presenza di procedure aziendali	0	1			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	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 la crescita professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0	1			
11	Presenza di sistema per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

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						

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1			
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			

3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

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/navetta dell'impresa	0	1			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

AREA C) 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 livello d'azione	0	1			
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	1			
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1			
4	Microclima adeguato	0	1			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc...)	0	1			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1			
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1			
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite di azione	0	1			
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0	1			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1			
13	Esposizione a rischio biologico	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1			
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1			
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1			
5	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I Lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1			
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1			
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1			
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1			
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1			

7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1			
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1			
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

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

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati.

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

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Rischio basso

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa 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

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
18	34	RISCHIO MEDIO $>25\% \text{ o } \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori). Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare 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 ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

Rischio alto

<i>DA</i>	<i>A</i>	<i>LIVELLO DI RISCHIO</i>	<i>NOTE</i>
35	67	RISCHIO ALTO >50%	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.</p> <p>Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno.</p> <p>Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.</p>

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad 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.

FASE 3: IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group.

Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006)
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "alto"
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti)
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente
- il punteggio della check list si colloca ancora nel quadrante "rischio medio" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Questo livello di intervento prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari;
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.);
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.);
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica;
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo;
- restituzione dei risultati ai dipendenti.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l'intervista semi-strutturata.

La scelta dei questionari da utilizzare dipende dalla consistenza dell'impresa, dalla tipologia del rischio prevalente, dal livello culturale dei lavoratori, dalle risorse finanziarie impegnate, ecc.

I questionari soggettivi non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc., contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e al contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro.

Dalla letteratura internazionale si ricava un'ampia disponibilità di questionari che sono stati proposti e validati per la "misura" dello stress che i lavoratori percepiscono. La maggior parte di questi strumenti si basa su logiche che forniscono una base scientifica alle dimensioni organizzative e psicologiche che essi indagano. In Italia, però, non è disponibile un numero elevato di questi strumenti, perché la traduzione in italiano e la loro validazione è stata effettuata solo per pochi questionari.

Non è da sottovalutare la scelta delle modalità di somministrazione, on line o cartacea, così come la popolazione da indagare, tutti i lavoratori o un campione di essi (campione rappresentativo – vedi criteri dalla letteratura HSE, per gruppo omogeneo, ecc..).

6) VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Per la compilazione delle check list ci si è avvalsi del supporto delle seguenti figure aziendali:

DATORE DI LAVORO	Sig.ra Vallerignani Maria
RSPP	Sig.ra Vallerignani Maria
MEDICO COMPETENTE	Dott. Valente Antonio Anselmo
RLS	Sig. Leggeri Massimo

Data di compilazione	31 Gennaio 2011
Impresa	Tivoli Jet S.r.l

AREA A) INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni.

INDICATORI AZIENDALI						
N.	INDICATORE	DIMINUITO (0)	INALTERATO (1)	AUMENTATO (4)	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici (*)			X	4	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)			X	4	
3	Assenze dal lavoro			X	4	
4	% ferie non godute	X			0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	X			0	
6	% rotazione del personale (usciti-entrati) (*)	X			0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari (*)	X			0	
8	n. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008 art. 41 c.2 lett c) (*)	X			0	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	X NO (0)		SI (4)	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	X NO (0)		SI (0)	0	
TOTALE PUNTEGGIO					12	

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO.

INDICATORE	NO (0)	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazioni al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	X	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato.

AREA B) CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X			0	
2	Presenza di procedure aziendali	X			0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X			0	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X			0	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X		1	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,)	X			0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X			0	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X			0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X			0	
10	Presenza di codice etico e di comportamento		X		1	
11	Presenza di sistema per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X			0	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X			0	
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X		1	
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X		1	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	1-1	0	
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X			0	

3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro		X		1	
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X		1	
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	1-1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X			0	
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X			0	
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	1-1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale		X		1	
2	Possibilità di orario flessibile		X		1	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		X		1	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale		X		1	
TOTALE PUNTEGGIO					4	

AREA C) CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		X	1-1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	1-1	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	1-1	0	
4	Microclima adeguato		X		1	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc...)	X			0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	1-1	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X			0	Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	1-1	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X			0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite di azione		X	1-1	0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X			0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	1-1	0	
13	Esposizione a rischio biologico	X		1-0	1	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	1-1	0	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X			0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	1-1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	1-1	0	
5	Chiara definizione dei compiti	X			0	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X			0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SI (0)	NO (1)	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I Lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X			0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	1-1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	1-1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	1-1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	X		1-0	1	
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	1-1	0	Se non previsto segnare NO

7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	1-1	0	
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	1-1	0	
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1-0	1	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

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

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	12	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	12	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	2	0	4	5	7	8	11	
Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	0	0	1	2	3	4		
Evoluzione della carriera	2	0	1	2		3		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2	0	1	2	3	4	5	
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	0							
TOTALE PUNTEGGIO	6	0	8	9	17	18	26	

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		Da	A	Da	A	Da	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	13	14	25	26	36

I punteggi delle 3 aree vengono infine sommati e consentono di identificare il posizionamento nella Tabella dei Livelli di Rischio.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI (*)	2
CONTESTO DEL LAVORO	6
CONTENUTO DEL LAVORO	5
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	13

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0; se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2; se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5.

7) CONCLUSIONI

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Dalla valutazione del rischio stress è emerso infatti un punteggio finale di rischio pari a 13, pertanto il livello di rischio risulta

BASSO

Il Datore di Lavoro, ai sensi dell'art. 28 comma 2 del D.Lgs. 81/2008, deve ripetere la valutazione del rischio stress lavoro correlato in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni.

Si suggerisce, nel rispetto dei principi generali di tutela di cui all'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, di verificare la possibilità di ridurre i vari indicatori a valori più bassi di quelli attuali in modo da ridurre comunque il livello di rischio.

8) CERTIFICAZIONE E SOTTOSCRIZIONE

Il Datore di lavoro dichiara di aver effettuato la valutazione del rischio stress lavoro correlato in collaborazione con: la Laboconsult S.r.l. (laboratorio di consulenza esterno), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi lavorativi, il Medico competente e previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il presente documento è composto di n. 37 pagine.

Il Datore di lavoro

TIVOLI JET

AMMINISTRATORE UNICO

Il Responsabile del Servizio
di Prevenzione e Protezione

TIVOLI JET

AMMINISTRATORE UNICO

Il Medico competente

e p.p.v.

I Rappresentanti dei lavoratori

Massimo Leggeri

Il presente documento è la revisione n. 0 del 31 Gennaio 2011