

# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

## STRESS LAVORO CORRELATO

Azienda

**TIVOLI JET srl**

Sede

COMUNE DI **GUIDONIA MONTECELIO**  
Indirizzo: VIA COLLE NOCELLO 47

Datore di lavoro

**Sig.ra VALLERIGNANI MARIA**

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

**MARIANI ROBERTO**

Medico Competente

**DR. VALENTE ANTONIO**

Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza

**CARETTA FRANCESCA**

Data elaborazione: 08/09/2017



## DATI GENERALI DELL'AZIENDA

### DATI AZIENDALI

#### Dati anagrafici

Ragione Sociale	<b>TIVOLI JET srl S.r.l.</b>
Attività economica	<b>AUTOSPURGO, TRASPORTO RIFIUTI SPECIALI, MANUTENZIONE IMPIANTI FOGNARI, RISANAMENTO IMPIANTI DI CANALIZZAZIONI, OPERE EDILI IN GENERE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>38.12.00 Raccolta di rifiuti pericolosi solidi e non solidi</b></li><li>• <b>38.11.00 Raccolta di rifiuti solidi non pericolosi</b></li><li>• <b>39.00.09 Altre attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti</b></li></ul>
Codice ATECO	
ASL	<b>RM5</b>
Posizione INPS	
Posizione INAIL	

#### Titolare/Rappresentante Legale

Nominativo **MARIA VALLERIGNANI**

#### Sede Legale

Comune **GUIDONIA MONTECELIO**  
Provincia **RM**  
CAP **00012**  
Indirizzo **VIA COLLE NOCELLO 47**

#### Sede operativa

Sito **SEDE LEGALE E SEDE OPERATIVA**  
Comune **GUIDONIA MONTECELIO**  
Provincia **RM**  
CAP **00012**  
Indirizzo **VIA COLLE NOCELLO 47**

### SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

#### Datore di lavoro

Nominativo **Sig.ra VALLERIGNANI MARIA**  
Data nomina

#### Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Nominativo **MARIANI ROBERTO**  
Data nomina **10/01/2013**

#### Medico Competente

Nominativo **DR. VALENTE ANTONIO**  
Data nomina **01/01/2016**



TIVOLI JET srl

Documento di Valutazione Rischio  
Stress da Lavoro Correlato

**Rappresentante dei lavoratori per la  
sicurezza**

Nominativo **CARETTA FRANCESCA**  
Data nomina **01/01/2016**



## RELAZIONE INTRODUTTIVA

La presente Relazione di Valutazione *preliminare* 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.

Tale valutazione 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: tale documento rappresenta, a tutt'oggi, la sintesi di tutte le preventive pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

### DEFINIZIONI RICORRENTI

**Rischi psicosociali:** i rischi psicosociali sono “*quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica*” (Cox & Griffiths, 1995).

**Rischi legati allo stress lavoro correlato:** possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

**Stress :** stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

**Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato:** documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

**Gruppo di gestione della valutazione :** gruppo di persone afferenti ai vari ruoli della struttura aziendale il cui compito è stato quello di sovrintendere e coordinare le fasi della valutazione.

**Strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale:** insieme di iniziative atte a preparare e sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella valutazione.

### 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 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.

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 restando 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
EVENTI SENTINELLA Indicatori aziendali	CONTENUTO DEL LAVORO	CONTESTO DEL LAVORO
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

	TIVOLI JET srl	Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato
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	Sì
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:

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

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

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

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:



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

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

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

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:

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

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


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

## 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.

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
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	Adeguate illuminazione 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	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1



		TIVOLI JET srl		Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato	
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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
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


CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
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

ORARIO DI LAVORO			
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	Sì	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	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

	TIVOLI JET srl	Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato
	(stress/mobbing....)	

(\*)**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	Sì	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	Sì	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	Sì	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	Sì	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	Sì	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

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

**Tot. PR = Punt. "Eventi sentinella" + Punt. "Contenuto del lavoro" + Punt. "Contesto del lavoro"**



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
$0 \leq \text{Tot. PR} \leq 17$	<b>BASSO</b> $\text{PR} \leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
$18 \leq \text{Tot. PR} \leq 34$	<b>MEDIO</b> $25\% < \text{PR} \leq 50\%$	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.
$35 \leq \text{Tot. PR} \leq 67$	<b>ALTO</b> $\text{PR} > 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le 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.

#### 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.

**LIVELLI DI RISCHIO AREA I - EVENTI SENTINELLA**

Per determinare il livello di rischio dell'area, il "Totale punteggio indicatori aziendali" è stato confrontato con il range rappresentato in tabella successiva al fine di ricavare il ***Totale punteggio dell'area***.

Tale valore consente di determinare l'addendo per la determinazione del "Totale punteggio rischio":

Totale Punteggio AREA I - Eventi sentinella	Livello di rischio	Totale punteggio
$0 \leq \text{Punteggio} \leq 10$	BASSO	0
$11 \leq \text{Punteggio} \leq 20$	MEDIO	2
$21 \leq \text{Punteggio} \leq 40$	ALTO	5

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

L'area esaminata contiene quattro indicatori.

Il punteggio totale dell'"Area II- Contenuto del lavoro" è dato dalla somma dei "totali punteggi" calcolati per ogni indicatore.

Secondo lo schema seguente, il punteggio riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio:

LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL'AREA II				
N.	INDICATORE	BASSO	MEDIO	ALTO
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 5$	$6 \leq \text{Punteggio} \leq 9$	$10 \leq \text{Punteggio} \leq 13$
2	Pianificazione dei compiti	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$	$3 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 6$
3	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$	$8 \leq \text{Punteggio} \leq 9$
4	Orario di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$	$3 \leq \text{Punteggio} \leq 5$	$6 \leq \text{Punteggio} \leq 8$

Per determinare il livello di rischio totale dell'area il "Totale punteggio Area II" è stato confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

Totale Punteggio AREA II - Contenuto del lavoro	Livello di rischio
$0 \leq \text{Punteggio} \leq 13$	BASSO
$14 \leq \text{Punteggio} \leq 25$	MEDIO
$26 \leq \text{Punteggio} \leq 36$	ALTO

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

L'area esaminata contiene sei indicatori.

Il punteggio totale dell'"Area III- Contesto del lavoro" è dato dalla somma dei "totali punteggi" calcolati per ogni indicatore.

Il punteggio totale riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio secondo lo schema che segue:

LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL'AREA III				
N.	INDICATORE	BASSO	MEDIO	ALTO
1	Funzione e cultura organizzativa	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$	$8 \leq \text{Punteggio} \leq 11$
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	Punteggio = 4
3	Evoluzione della carriera	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	Punteggio = 2	Punteggio = 3
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	$4 \leq \text{Punteggio} \leq 5$
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro(*)			



\* Il punteggio riferito a questo indicatore non è in relazione con le classi di rischio. Tale punteggio sarà considerato esclusivamente per la determinazione del punteggio totale e quindi del livello di rischio per l'area. In ogni caso, il punteggio dell'indicatore, è uguale a **"-1"** quando la somma aritmetica dei singoli indicatori è pari a "0" ed è uguale a **"0"** quando la somma dei singoli indicatori è superiore a "0".

Per determinare il livello di rischio dell'area il Totale punteggio sarà confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

Totale Punteggio	Livello di rischio
$0 \leq \text{Punteggio} \leq 8$	BASSO
$9 \leq \text{Punteggio} \leq 17$	MEDIO
$18 \leq \text{Punteggio} \leq 26$	ALTO



### VALUTAZIONE APPROFONDATA

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, ecc.) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di “liste di controllo”.

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”.

**VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO:**  
**Nuovo gruppo omogeneo Stress lavoro correlato**

Data valutazione:

Strumento di supporto: Norma tecnica

**RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE**

Nuovo gruppo omogeneo Stress lavoro correlato		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	2	Medio
Area II - Contenuto del lavoro	10	Non rilevante
Area III - Contesto del lavoro	6	Non rilevante
Totale punteggio Rischio		
	18	MEDIA

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

Totale Punteggio **15**Livello di rischio **Medio****CONTENUTO DEL LAVORO****AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	No	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	No	0

	TIVOLI JET srl	Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	No	0
4	Microclima adeguato	Si	0
5	Adeguate illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	Si	0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	Si	1
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	Si	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Si	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	No	0
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	Si	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0
13	Esposizione a rischio biologico	Si	1

Totale Punteggio 2

Livello di rischio Non rilevante

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
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 1

Livello di rischio Non rilevante


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	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 3

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	Si	1
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0



	TIVOLI JET srl	Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	Si	1
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	Si	1

Totale Punteggio **4**

Livello di rischio **Medio**

## 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	No	1
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,...)	No	1

Totale Punteggio **2**

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	No	1
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1

	TIVOLI JET srl	Documento di Valutazione Rischio Stress da Lavoro Correlato	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio 2

Livello di rischio **Medio**

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	No	1
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio 1

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	Si	1

Totale Punteggio 1

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	Si	0

Totale Punteggio 0

Classe di rischio di appartenenza:

**MEDIA**

Rischio medio



## MISURE DI SICUREZZA

In funzione della classe di rischio d'appartenenza si adottano le seguenti misure:



## 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	Sig.ra VALLERIGNANI MARIA	
RSPP	MARIANI ROBERTO	
Medico competente	DR. VALENTE ANTONIO	
RLS	CARETTA FRANCESCA	

GUIDONIA MONTECELIO, 08/09/2017