

Dott.ssa Maria Carmen Panico
Medico Competente

RAGIONE SOCIALE
CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE
ORISTANESE

INDIRIZZO DITTA:
Via Carducci, n. 21 - Oristano (OR)

Relazione di valutazione dei rischi derivati dallo stress da lavoro-correlato

Dott.ssa M. Carmen Pani
Spec. in Igiene e Medicina Prevent
C.F. PNCMCR69E67G113V
P.IVA 03619850286

**(Art. 28 comma 1 bis del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 come
modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 secondo le
indicazioni approvate dalla Commissione Consultiva
permanente per la Sicurezza e la Salute)**

Data: 19/10/2017 Rev: rev00	NOMINATIVO	FIRMA
Datore di lavoro	Dott. Marcello Siddu	
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Geom. Andrea Pala	
Responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP)	Ing. William Marras	
Medico competente	Dott.ssa Carmen Panico	

- Il presente documento costituisce la prima edizione.
- Il presente documento costituisce l'aggiornamento delle precedenti versioni datate:

1. _____
2. _____

Sommario

PREMESSA.....	3
1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA.....	4
1.1. SCHEMA PROCESSO LAVORATIVO.....	5
2. ORGANIGRAMMA.....	6
3. MANSIONI.....	7
4. REPARTI.....	10
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS.....	11

PREMESSA

SIGNIFICATO E SCOPO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La presente relazione è il risultato di un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- Cosa può provocare lesioni o danni;
- Se è possibile eliminare i pericoli;
- Quali misure di prevenzione o di protezione sono o devono essere messe in atto per controllare i rischi che non è possibile eliminare.

Sulla base delle disposizioni contenute nelle norme dei vari titoli del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81, il datore di lavoro di quest'impresa ha proceduto allo svolgimento delle varie fasi di rilevazione dei rischi e quindi alla compilazione del documento finale secondo le modalità contenute nell'articolo 29 del citato decreto.

La stesura del presente documento è utilizzata come base per:

a)	Trasmettere informazioni alle persone interessate: lavoratori, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
b)	Monitorare se sono state introdotte le misure di prevenzione e protezione necessarie.
c)	Fornire agli organi di controllo una prova che la valutazione è stata effettuata.
d)	Provvedere ad una revisione nel caso di cambiamenti o insorgenza di nuovi rischi.

Il presente documento è articolato nelle seguenti sezioni:

a)	Relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza presenti nell'attività lavorativa e i criteri adottati per la valutazione e stima dei rischi stessi.
b)	Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione.
c)	Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
d)	L'indicazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere.
e)	Indicazione dei nominativi dei soggetti interni ed esterni che hanno partecipato al processo di valutazione: responsabile del servizio di prevenzione, addetti al servizio, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
f)	Indicazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e conoscenza del contesto lavorativo.
g)	Documentazione di supporto.

6.

1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA

Ragione sociale	CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE ORISTANESE
Datore di lavoro	Dott. Marcello Siddu
Tipo azienda	Altre aziende fino a 200 addetti
Sede legale	Via Carducci, n. 21 - Oristano (OR) - 09170
Partita IVA	00087530952

Titolare\Legale rappresentante	
Nominativo	Rag. Massimiliano Daga
Dirigente	
Nominativo	Ing. Agostino Pruneddu
Dirigente	
Nominativo	Ing. Salvatore Daga

1.1. SCHEMA PROCESSO LAVORATIVO

CIPOR

CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE ORISTANESE

L'Ente "CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE DELL'ORISTANESE" viene costituito nell'anno 2008, come Ente Pubblico Economico ai sensi dell'articolo 3 della Legge regionale n. 10/2008, la quale prevede che i Consorzi cui è affidata la gestione delle aree industriali suddette, denominati "Consorzi industriali provinciali" siano costituiti dalle competenti Province e dai Comuni nel cui territorio insistono le aree interessate.

Il Consorzio esercita una attività generale di gestione delle aree ricadenti nell'Agglomerato industriale di Oristano (in comune di Oristano e Santa Giusta), nonché dei servizi generali per le imprese: serbatoio idrico, rete idrico potabile, reti fognarie bianche e nere, illuminazione stradale, manutenzioni stradali, manutenzione verde pubblico, ecc. In questi ambiti svolge specifiche attività di progettazione, realizzazione infrastrutture (attraverso ditte esterne), gestione e manutenzione impianti, oltre le attività amministrative connesse.

SEDI PRODUTTIVE

*** SEDE AMMINISTRATIVA - Loc. Porto Industriale di Santa Giusta

1. Uffici Amministrativi: via G. Marongiu - Porto Industriale
2. Locali esterni: stazioni di sollevamento, capannoni, immobili in Oristano

*** IMPIANTO DI DEPURAZIONE DELLE ACQUE REFLUE

Via Carloforte - Loc. Porto Industriale di Santa Giusta

L'impianto di depurazione delle acque reflue di competenza del CIPOR che tratta i comuni di Oristano, Cabras, Santa Giusta e Palmas Arborea, a cui si è aggiunto di recente il collettamento secondo lo schema fognario 170 del P.T.A. della Regione Sardegna

L'impianto di depurazione delle acque reflue di competenza del CIPOR può essere suddiviso nelle seguenti parti:

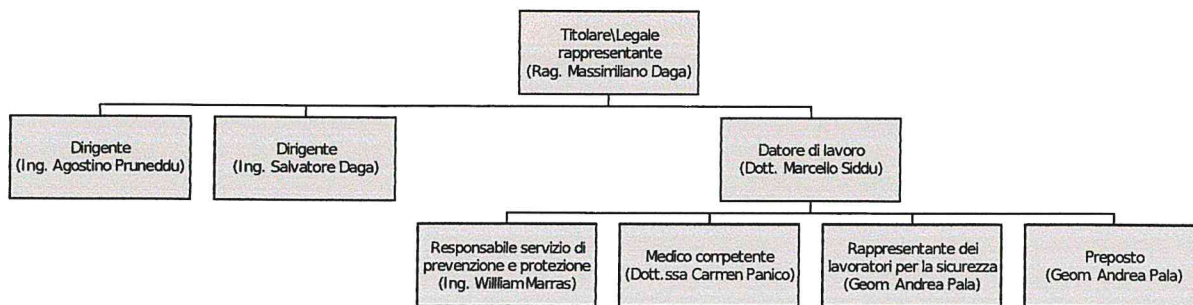
1. Zona dei trattamenti primari
2. Zona di decantazione primaria
3. Zona di decantazione finale
4. Zona di disidratazione fanghi
5. Palazzina uffici

*** TRATTAMENTO RSU - Loc. Masangionis - ARBOREA - Discarica di "Bau Craboni",

L'impianto si compone, nella sua configurazione completa, di tre linee principali alimentate prevalentemente da rifiuti provenienti dalle raccolte differenziate operate a livello comunale nell'ambito provinciale dell'Oristanese:

1. linea di separazione e trattamento del rifiuto secco residuo;
2. linea dedicata alla valorizzazione delle frazioni organiche;
3. linea di valorizzazione delle frazioni secche provenienti da raccolta differenziata
4. discarica di "Bau Craboni", all'interno della quale viene filtrato il percolato prodotto (sito staccato dall'impianto di trattamento).

2. ORGANIGRAMMA



3. MANSIONI

Mansione Impiegato amministrativo - SEDE	
Numero lavoratori	10
Descrizione	<p>Viene assegnata tale mansione ai lavoratori che prestano il proprio servizio negli uffici con l'utilizzo di videoterminali per più di venti ore settimanali anche non continuative. Nell'ambito di tale mansione si prevede che detti lavoratori possano effettuare missioni e spostamenti finalizzati a raggiungere luoghi di lavoro simili a quelli di appartenenza.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Svolge mansioni secondo diverse finalità e competenze, assimilabili a lavoro d'ufficio con l'ausilio di videoterminali; è possibile, l'uso dei VDT per un numero di ore maggiore o minore delle 20 ore settimanali anche non consecutive 2. Provvede alla compilazione e redazione di documenti ed elaborati ai fini burocratico e Amministrativo; 3. Esiste la possibilità di ricevere utenti e/o colleghi per i fini a cui è preposto; 4. svolge attività di progettazione tecnica riconducibile a lavoro d'ufficio, con l'ausilio di Videoterminali; 5. Effettua missioni e spostamenti finalizzati a raggiungere luoghi di lavoro simili a quelli di Appartenenza; 6. Utilizza Autoveicoli a guida libera del CIPOR.

Mansione Impiegato tecnico amministrativo - SEDE	
Numero lavoratori	6
Descrizione	<p>Viene assegnata tale mansione ai lavoratori che prestano il proprio servizio sia all'interno che all'esterno degli uffici con prevalenza per attività di gestione e controllo di cantieri edili o stradali.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Svolge attività tecnica, sul territorio, all'esterno degli uffici Cipor, correlata lavori all'esecuzione di opere pubbliche, a servizi di manutenzione ed a forniture di beni. 2. Effettua sopralluoghi preventivi ed esegue rilievi. 3. Svolge sul campo attività in contraddittorio. 4. Svolge attività di direzione e controllo nei cantieri temporanei o mobili, soggetti al Titolo IV del D.Lgs. 81/08. 5. Coordina squadre di lavoro con lavoratori, mezzi e macchine operatrici del CIPOR ovvero con mezzi e macchine operatrici noleggiate a freddo o a caldo e lavoratori forniti da ditte private. 6. Svolge attività di controllo e direzioni di lavori anche in cantieri posti all'interno di luoghi di lavoro. 7. Effettua sopralluoghi in materia di dissesti del suolo. 8. Utilizza Autoveicoli e automezzi a guida libera del CIPOR. 9. Provvede alla compilazione e redazione di documenti ed elaborati ai fini burocratico e amministrativo. 10. Esiste la possibilità di ricevere utenti e/o colleghi per i fini a cui è preposto. 11. Svolge attività di progettazione tecnica riconducibile a lavoro d'ufficio, con l'ausilio di videoterminali. 12. Utilizza Autoveicoli ed automezzi a guida libera del Cipor.

Mansione Operaio polivalente - SEDE	
Numero lavoratori	2

Descrizione	<p>Viene assegnata tale mansione ai lavoratori che prestano la propria opera nel territorio, nelle strade gestite dal CIPOR. Tale attività consiste nella manutenzione delle strade ed in particolare in piccole manutenzioni del manto stradale, di barriere di sicurezza, rifacimento e manutenzione della segnaletica orizzontale e verticale. Tale attività prevede la sporadica presenza negli uffici per rapporti con i superiori.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Effettua la manutenzione delle strade e impianti presenti nel territorio di competenza del CIPOR. 2. Effettua lavorazioni inerenti opere edilizie correlate alla rete stradale di competenza e ai fabbricati. 3. Effettua lavorazioni inerenti opere idrauliche correlate alla rete stradale di competenza. 4. Effettua lavorazioni inerenti opere da fabbro quali saldature, ecc. 5. Effettua movimentazione manuale dei carichi 6. Effettua sopralluoghi per valutare e programmare interventi di manutenzione. 7. Effettua opere di manutenzione del verde, potatura ed abbattimento alberi. 8. Effettua lavorazioni di manutenzione in genere anche in condizioni di emergenza quali forti piogge, forti nevicate, ghiaccio, ecc. 9. Gestisce magazzini e depositi di attrezzature. 10. Utilizza macchine operatrici, di proprietà dell' Amministrazione o a noleggio, quali, pale gommate, escavatori, camion, furgoni, trincia erba, scava fossi, ecc. 11. Svolge lavori in quota per la pulizia di pannelli fotovoltaici; 12. Svolge lavori in quota per manutenzione capannoni e sopralluoghi; 13. Utilizza prodotti chimici quali catrame, emulsione acida, miscela di benzina e benzina, vernici e diluenti, diserbanti, essiccanti, materiali impregnanti per il legno. 14. Svolge lavori di manutenzione degli impianti elettrici negli edifici di proprietà del CIPOR 15. Utilizza macchine utensili per piccoli lavori di carpenteria leggera. 16. Utilizza prodotti chimici quali olio motore, olio cambio, olio idraulico, elettrodi/filo per saldatura. 17. Controlla ed eventualmente coordina le squadre di lavoro interne ed esterne. 18. Utilizza Autoveicoli ed automezzi a guida libera del CIPOR.
--------------------	--

Mansione Operaio polivalente/Addetto Impianto - DEPURATORE

Numero lavoratori	5
Descrizione	<p>Le mansioni riguardano tutte le attività di gestione, conduzione e manutenzione dell'Impianto e della rete di distribuzione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mantenimento in esercizio delle unità operatrici secondo le modalità prefissate di avvio, funzionamento e posizionamento delle valvole di sezionamento; 2. effettuazione delle operazioni di pulizia delle griglie, canali, lame di raccolta materiali galleggianti o sedimentati, vasche, ecc.; 3. lavori in quota per l'effettuazione di manutenzioni; 4. esegue interventi elettrici semplici (es: sostituzione fusibili, controllo magnetotermico etc.) 5. manutenzione straordinaria e o avvio e controllo degli apparecchi di misura; 6. valutazione delle condizioni di funzionamento delle singole unità operatrici e dell'impianto sulla base dei dati provenienti dalle analisi di laboratorio, dalle apparecchiature di misura installate, e dalle informazioni derivanti dalle ispezioni periodiche; 7. esecuzione delle manovre necessarie in caso di funzionamento non corretto per apportare le corrette variazioni al processo; 8. esecuzione di semplici campionamenti

	<p>9. assistenza agli Enti di controllo nella raccolta dei campioni;</p> <p>10. assistenza al Laboratorio convenzionato nella raccolta dei campioni finalizzata all'esecuzione di analisi chimiche, fisiche e biologiche;</p> <p>11. raccolta di campioni per analisi speditive in impianto;</p> <p>12. tenuta dei registri, schede e rapporti relativi alla conduzione e alla manutenzione;</p> <p>13. Utilizza autoveicoli aziendali ed automezzi del Cipor.</p> <p>14. manutenzione della viabilità interna, piazzali e zone verdi;</p> <p>15. carico e scarico automezzi per lo smaltimento dei grigliati e dei fanghi;</p>
--	---

Mansione Tecnico Direzione Lavori/ Impiegato tecnico/ Impiegato amministrativo - DEPURATORE	
Numero lavoratori	1
Descrizione	<p>Le mansioni comprendono:</p> <p>1. Responsabile del processo di gestione dell'impianto;</p> <p>2. Mantiene rapporti con enti di controllo;</p> <p>3. Predisporre acquisti e forniture;</p> <p>4. Ha compiti di gestione del magazzino;</p> <p>5. Gestisce orari e turni di lavoro;</p> <p>6. Predisporre i registri per le attività operative;</p> <p>7. Vigila in materia di sicurezza;</p> <p>8. E' responsabile del protocollo operativo degli scarichi</p>

Mansione Caposquadra qualificato - DEPURATORE	
Numero lavoratori	1
Descrizione	<p>1. Esegue manutenzioni ordinarie e straordinarie di tipo meccanico ed elettrico</p> <p>2. È responsabile della conduzione dell'impianto e delle relative manutenzioni;</p> <p>3. Coordina le attività lavorative;</p> <p>4. Fa gestione documentale;</p> <p>5. Ha incarico di preposto alla sicurezza</p>

Mansione Dirigente/Impiegato tecnico/Impiegato amministrativo/Addetto pesa - RSU	
Numero lavoratori	7
Descrizione	<p>Compiti:</p> <p>1. lavoro amministrativo</p> <p>2. supervisione e verifiche nell'impianto di trattamento</p> <p>3. peso ed accettazione dei rifiuti in discarica</p>

Mansione Addetto impianto - RSU	
Descrizione	<p>Compiti:</p> <p>1. cernita dei rifiuti già differenziati</p> <p>2. sorveglianza dei macchinari</p> <p>3. pulizia</p>

Mansione Operatore mezzi meccanici - RSU	
Descrizione	<p>Compiti:</p> <p>1. rimescolamento del compost con mezzo meccanico</p>

Mansione Giardiniere - RSU	
Descrizione	Compiti: 1. manutenzione del verde 2. lavoro di giardinaggio

Mansione Meccanico - RSU	
Descrizione	Compiti: 1. riparazione e manutenzione dei mezzi usati nell'impianto 2. manutenzione ordinaria delle macchine

4. REPARTI

- Uffici CIPOR presso la Capitaneria di Porto
- Impianto depurazione acque reflue
- Impianto trattamento RSU

Uffici CIPOR presso la Capitaneria di Porto

Descrizione	1. Uffici Amministrativi: via G. Marongiu – Porto Industriale 2. Locali esterni: stazioni di sollevamento, capannoni, immobili in Oristano
--------------------	---

Impianto depurazione acque reflue

Descrizione	L'impianto di depurazione delle acque reflue di competenza del CIPOR che tratta i comuni di Oristano, Cabras, Santa Giusta e Palmas Arborea, a cui si è aggiunto di recente il collettamento secondo lo schema fognario 170 del P.T.A. della Regione Sardegna L'impianto di depurazione delle acque reflue di competenza del CIPOR può essere suddiviso nelle seguenti parti: - Zona dei trattamenti primari - Zona di decantazione primaria - Zona di decantazione finale - Zona di disidratazione fanghi - Palazzina uffici
--------------------	---

Impianto trattamento RSU

Descrizione	L'impianto si compone, nella sua configurazione completa, di tre linee principali alimentate prevalentemente da rifiuti provenienti dalle raccolte differenziate operate a livello comunale nell'ambito provinciale dell'Oristanese: 1. linea di separazione e trattamento del rifiuto secco residuo; 2. linea dedicata alla valorizzazione delle frazioni organiche; 3. linea di valorizzazione delle frazioni secche provenienti da raccolta differenziata 4. discarica di "Bau Craboni", all'interno della quale viene filtrato il percolato prodotto (sito staccato dell'impianto di trattamento).
--------------------	--

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

Descrizione del rischio

Che cosa è lo stress

Lo stress è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (stressors). Questa risposta adattativa è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme. Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima reazione di allarme e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase di resistenza in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella dell'esaurimento funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento.

Se la risposta alle pressioni avviene in breve termine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito eustress, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito distress.

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

Lo stress da lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali.

Criterio di calcolo

La valutazione del rischio è articolata in 3 fasi:

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

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

Fase 3: Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato (OBBLIGATORIA SOLO NEL CASO IN CUI LA VALUTAZIONE PRELIMINARE RILEVI UN RISCHIO MEDIO-ALTO).

La valutazione preliminare è basata sulla rilevazione e l'analisi di indicatori o fattori oggettivi raggruppabili in tre aree :

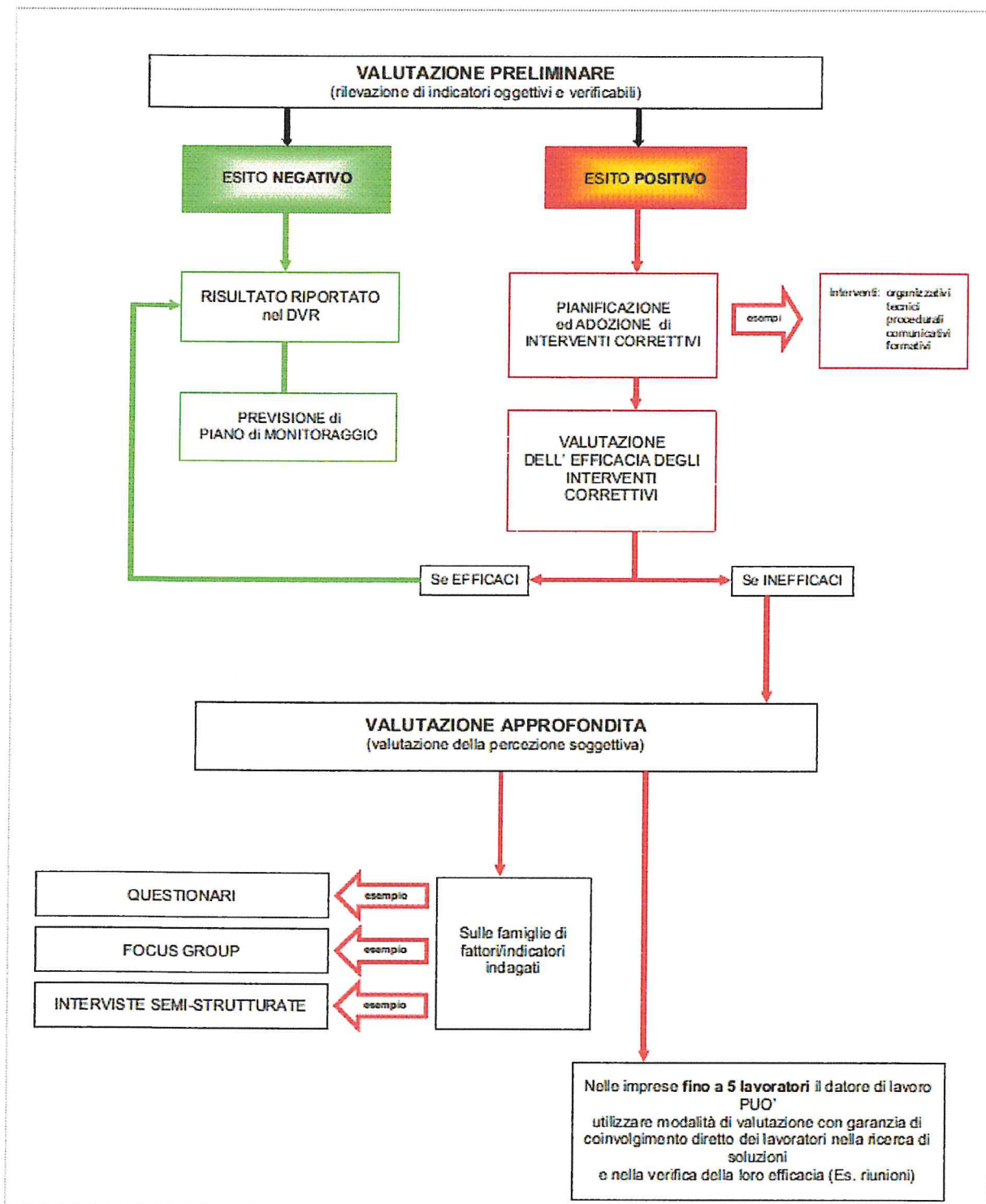
- indici infortunistici, assenze per malattie, turnover, segnalazioni al medico competente, assenteismo, ferie non godute, procedimenti, sanzioni, rotazione del personale, istanze giudiziarie
- rapporti interpersonali, autonomia decisionale, evoluzione della carriera, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, interfaccia casa/lavoro, conciliazione vita/lavoro
- orario di lavoro, ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro, ritmo di lavoro

In questa prima fase per la rilevazione dei suddetti fattori sono utilizzate delle liste di controllo a cura dei soggetti aziendali della prevenzione.

Qualora dalla valutazione oggettiva degli indicatori non emergono elementi di rischio da stress lavoro correlato, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive, la valutazione viene conclusa e sul documento di valutazione dei rischi, il datore di lavoro riporta che il livello di rischio è non rilevante e viene tenuto sotto controllo mediante un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevano elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere azioni correttive, si procede alla pianificazione e all'attuazione degli opportuni interventi.

Il procedimento è schematizzato nel grafico che segue:



FASE 1- VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

In questa fase si esegue una valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della "check list" contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO** e **CONTENUTO** del lavoro (come previsto dall'Agencia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

Il gruppo aziendale della prevenzione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, decidere di utilizzare la check per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della Check identifica la condizione di rischio BASSO - MEDIO - ALTO in riferimento agli indicatori.

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

I EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenza dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro Rapporti interpersonali sul lavoro Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Procedimenti/ disciplinari	Sanzioni	
Richieste straordinarie	visite	
Segnalazioni stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella "tabella dei livelli di rischio", esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

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

Rischio non rilevante

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO NON RILEVANTE <= 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Rischio medio

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO > 25% O <= 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.

Per ogni condizione identificativa con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO > 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.

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

I - EVENTI SENTINELLA

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

Nel caso in cui la risposta INALTERATO(*) corrisponda a 0, si segna la X nella casella DIMINUITO (ad esempio: la sua azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbero segnare INALTERATO perché non ci sono variazioni. In questo caso però, INALTERATO indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la X si segna su diminuito e non su inalterato).

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{n^{\circ} \text{ infortuni}}{n^{\circ} \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{n^{\circ} \text{ infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{n^{\circ} \text{ lavoratore degli ultimi 3 anni}} \times 100$ (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)						
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento						
3	%ASSENZE dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
...% Assenze dal lavoro [ad esempio: 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 quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
...% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo della legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: $[\text{Num. di giorni di ferie non usufruite} / \text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}] \times 100$						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{N^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti}}{N^{\circ} \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{n^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni}}{n^{\circ} \text{ lavoratore degli ultimi 3 anni}} \times 100$						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (Usciti-entrati dall'azienda)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{n^{\circ} \text{ usciti+entrati}}{n^{\circ} \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: $\frac{n^{\circ} \text{ usciti + entrati negli ultimi 3 anni}}{n^{\circ} \text{ lavoratore degli ultimi 3 anni}} \times 100$						

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO <input type="checkbox"/>		4 - SI <input type="checkbox"/>	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO <input type="checkbox"/>		4 - SI <input type="checkbox"/>	
TOTALE PUNTEGGIO						

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

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

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

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

III - AREA DI CONTESTO DEL LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti			2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	15	36

III - CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0 - 15%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		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. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

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

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 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**

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	Non rilevante 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress da lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo

				dell'andamento degli eventi sentinella.
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	35	67	RISCHIO ALTO + di 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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

FASE 3- VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

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

Uffici Amministrativi CIPOR

Elenco mansioni correlate:

Impiegato amministrativo - SEDE

Impiegato tecnico amministrativo - SEDE

Operaio polivalente - SEDE

Numero lavoratori

18

I - INDICATORI AZIENDALI

Indicatore	Risposta	Punteggio
Indici infortunistici	Diminuito	0
Assenza per malattia	Aumentato	4
% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
% Ferie non godute	Aumentato	4
% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Aumentato	4
Procedimenti, sanzioni disciplinari	Diminuito	0
Richieste visite mediche straordinarie medico competente	Diminuito	0
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		14

II - INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI	0
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0

Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI	0
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI	0
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	NO	1
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	NO	1
TOTALE PUNTEGGIO		4

(*) - 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.

III - INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	SI Operaio polivalente	1
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	SI	1
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività	0
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		2
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0

Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO Se non previsto indicare NO	0
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
ORARIO DI LAVORO		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	0
CONTENUTO DEL LAVORO	2
TOTALE	4

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

Misure preventive e protettive attuate
<p>Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.</p> <p>La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress da lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.</p>

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale. Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

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

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

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

Sorveglianza sanitaria

Nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio stress lavoro-correlato. La sorveglianza sanitaria, tuttavia, può essere legittimamente attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i "casi previsti dalla normativa vigente" (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1).

La sorveglianza sanitaria rappresenta anche un'occasione per rilevare elementi soggettivi di percezione del rischio, che in qualunque contesto possono essere utilizzati ai fini della valutazione e dell'individuazione degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Quando, quindi, si deve attuare la sorveglianza sanitaria? In tutti i casi in cui si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro. Al di sotto di tale soglia sono comunque sempre possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c). Inoltre possono essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a).

Come per le altre tipologie di rischio, la sorveglianza sanitaria comprende:

- 1) visita medica
- 2) accertamenti sanitari
- 3) emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Al momento della visita medica deve essere rivolta particolare attenzione alla raccolta dei dati anamnestici mirati ad indagare eventuali disturbi e/o patologie della sfera neuropsichica e psicosomatica. Nell'ambito dell'anamnesi lavorativa occorre indagare lo stato di soddisfazione/insoddisfazione per il proprio lavoro, la presenza/assenza di conflittualità con i colleghi e/o superiori, le assenze effettuate (aspettative, malattie, infortuni subiti), l'eventuale richiesta di trasferimenti e/o mobilità, le percezioni soggettive inerenti il clima organizzativo.

Da valutare attentamente la segnalazione di manifestazione di sintomi che possono essere indice dell'insorgenza di problemi di stress lavoro-correlati e di malattie che, pur essendo diffuse in tutta la popolazione, possono trovare nello stress lavoro-correlato un fattore aggravante.

Formazione ed Informazione

[Informazione e formazione dei lavoratori esposti]

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti al rischio specifico viene svolta secondo i principi generali di cui agli articoli 36 e 37:

- a) al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
- b) al momento del trasferimento o cambio di mansione;
- c) al momento dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove sostanze o preparati chimici nel ciclo lavorativo.

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti viene effettuata dal datore di lavoro secondo le indicazioni della normativa vigente e sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, trasmessi dal Servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente. In relazione a questo rischio specifico i lavoratori dovranno ricevere un'adeguata formazione, informazione e istruzioni con particolare riguardo a:

- a) alle misure adottate per la protezione dal rischio;
- b) alle procedure di lavoro per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;
- c) all'organizzazione del lavoro;

L'informazione e la formazione di cui sopra sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno triennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

I verbali di avvenuta formazione e informazione dei lavoratori sono conservati presso la sede operativa

Impianto depurazione acque reflue

Elenco mansioni correlate:

Operaio polivalente/Addetto Impianto - DEPURATORE

Tecnico Direzione Lavori/ Impiegato tecnico/ Impiegato amministrativo - DEPURATORE

Caposquadra qualificato - DEPURATORE

Numero lavoratori

7

I - INDICATORI AZIENDALI

Indicatore	Risposta	Punteggio
Indici infortunistici	Aumentato	4
Assenza per malattia	Diminuito	0
% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
% Ferie non godute	Inalterato	1
% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1

% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Diminuito	0
Procedimenti, sanzioni disciplinari	Diminuito	0
Richieste visite mediche straordinarie medico competente	Diminuito	0
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		7

II - INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI	0
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI	0
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI	0
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0

I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	NO	1
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	NO	1
TOTALE PUNTEGGIO		4

(*) - 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.

III - INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	SI Caposquadra e operaio polivalente	1
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività	0
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0

Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		1
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO Se non previsto indicare NO	0
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
ORARIO DI LAVORO		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0

E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	0
CONTENUTO DEL LAVORO	1
TOTALE	1

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

Misure preventive e protettive attuate
<p>Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione utilizza la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.</p> <p>La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress da lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.</p> <p>La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.</p> <p>Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento; • l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi; • la sorveglianza sanitaria come misura di prevenzione secondaria quando si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro. <p>La valutazione dello stress lavoro da correlato dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.</p> <p>Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.</p>
Sorveglianza sanitaria
<p>Nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio stress lavoro-correlato. La</p>

sorveglianza sanitaria, tuttavia, può essere legittimamente attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i "casi previsti dalla normativa vigente" (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1).

La sorveglianza sanitaria rappresenta anche un'occasione per rilevare elementi soggettivi di percezione del rischio, che in qualunque contesto possono essere utilizzati ai fini della valutazione e dell'individuazione degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Quando, quindi, si deve attuare la sorveglianza sanitaria? In tutti i casi in cui si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro. Al di sotto di tale soglia sono comunque sempre possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c). Inoltre possono essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a).

Come per le altre tipologie di rischio, la sorveglianza sanitaria comprende:

- 1) visita medica
- 2) accertamenti sanitari
- 3) emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Al momento della visita medica deve essere rivolta particolare attenzione alla raccolta dei dati anamnestici mirati ad indagare eventuali disturbi e/o patologie della sfera neuropsichica e psicosomatica. Nell'ambito dell'anamnesi lavorativa occorre indagare lo stato di soddisfazione/insoddisfazione per il proprio lavoro, la presenza/assenza di conflittualità con i colleghi e/o superiori, le assenze effettuate (aspettative, malattie, infortuni subiti), l'eventuale richiesta di trasferimenti e/o mobilità, le percezioni soggettive inerenti il clima organizzativo.

Da valutare attentamente la segnalazione di manifestazione di sintomi che possono essere indice dell'insorgenza di problemi di stress lavoro-correlati e di malattie che, pur essendo diffuse in tutta la popolazione, possono trovare nello stress lavoro-correlato un fattore aggravante.

Formazione ed Informazione

[Informazione e formazione dei lavoratori esposti]

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti al rischio specifico viene svolta secondo i principi generali di cui agli articoli 36 e 37:

- a) al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
- b) al momento del trasferimento o cambio di mansione;
- c) al momento dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove sostanze o preparati chimici nel ciclo lavorativo.

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti viene effettuata dal datore di lavoro secondo le indicazioni della normativa vigente e sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, trasmessi dal Servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente. In relazione a questo rischio specifico i lavoratori dovranno ricevere un'adeguata formazione, informazione e istruzioni con particolare riguardo a:

- a) alle misure adottate per la protezione dal rischio;
- b) alle procedure di lavoro per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;
- c) all'organizzazione del lavoro;

L'informazione e la formazione di cui sopra sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno triennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

I verbali di avvenuta formazione e informazione dei lavoratori sono conservati presso la sede operativa

Impianto trattamento RSU

Elenco mansioni correlate:

Dirigente/Impiegato tecnico/Impiegato amministrativo/Addetto pesa - RSU
Addetto impianto - RSU
Operatore mezzi meccanici - RSU
Giardiniere - RSU
Meccanico - RSU

Numero lavoratori

27

I - INDICATORI AZIENDALI

Indicatore	Risposta	Punteggio
Indici infortunistici	Inalterato	1
Assenza per malattia	Inalterato	1
% Assenze dal lavoro	Inalterato	1
% Ferie non godute	Inalterato	1
% Trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% Rotazione del personale (usciti - entrati dall'azienda)	Diminuito	0
Procedimenti, sanzioni disciplinari	Diminuito	0
Richieste visite mediche straordinarie medico competente	Diminuito	0
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		5

II - INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	SI	0

Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI	0
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	SI	0
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	NO	1
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	NO	1

TOTALE PUNTEGGIO	4
-------------------------	----------

(*) - 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.

III - INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO

Indicatore	Risposta	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	SI	1
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	SI Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività	0
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		1
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	NO	0
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0

Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	NO Se non previsto indicare NO	0
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0
ORARIO DI LAVORO		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
TOTALE PUNTEGGIO		0

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	0
CONTENUTO DEL LAVORO	1
TOTALE	1

RISCHIO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE
----------------------------	----------------------

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

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress da lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale. Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

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

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

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

Sorveglianza sanitaria

Nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio stress lavoro-correlato. La sorveglianza sanitaria, tuttavia, può essere legittimamente attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i "casi previsti dalla normativa vigente" (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1).

La sorveglianza sanitaria rappresenta anche un'occasione per rilevare elementi soggettivi di percezione del rischio, che in qualunque contesto possono essere utilizzati ai fini della valutazione e dell'individuazione degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Quando, quindi, si deve attuare la sorveglianza sanitaria? In tutti i casi in cui si evidenzia un rischio residuo non basso che non può essere ridotto con interventi sull'organizzazione del lavoro. Al di sotto di tale soglia sono comunque sempre possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c). Inoltre possono essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a).

Come per le altre tipologie di rischio, la sorveglianza sanitaria comprende:

- 1) visita medica
- 2) accertamenti sanitari
- 3) emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Al momento della visita medica deve essere rivolta particolare attenzione alla raccolta dei dati anamnestici mirati ad indagare eventuali disturbi e/o patologie della sfera neuropsichica e psicosomatica. Nell'ambito dell'anamnesi lavorativa occorre indagare lo stato di soddisfazione/insoddisfazione per il proprio lavoro, la presenza/assenza di conflittualità con i colleghi e/o superiori, le assenze effettuate (aspettative, malattie, infortuni subiti), l'eventuale richiesta di trasferimenti e/o mobilità, le percezioni soggettive inerenti il clima organizzativo.

Da valutare attentamente la segnalazione di manifestazione di sintomi che possono essere

indice dell'insorgenza di problemi di stress lavoro-correlati e di malattie che, pur essendo diffuse in tutta la popolazione, possono trovare nello stress lavoro-correlato un fattore aggravante.

Formazione ed Informazione

[Informazione e formazione dei lavoratori esposti]

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti al rischio specifico viene svolta secondo i principi generali di cui agli articoli 36 e 37:

- a) al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
- b) al momento del trasferimento o cambio di mansione;
- c) al momento dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove sostanze o preparati chimici nel ciclo lavorativo.

La formazione e l'informazione dei lavoratori esposti viene effettuata dal datore di lavoro secondo le indicazioni della normativa vigente e sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, trasmessi dal Servizio di prevenzione e protezione e dal medico competente. In relazione a questo rischio specifico i lavoratori dovranno ricevere un'adeguata formazione, informazione e istruzioni con particolare riguardo a:

- a) alle misure adottate per la protezione dal rischio;
- b) alle procedure di lavoro per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;
- c) all'organizzazione del lavoro;

L'informazione e la formazione di cui sopra sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno triennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

I verbali di avvenuta formazione e informazione dei lavoratori sono conservati presso la sede operativa

Esito della valutazione del rischio

LIVELLO DI RISCHIO	MANSIONE	DESCRIZIONE
Non rilevante 25%	SEDE AMMINISTRATIVA Impiegato amministrativo Impiegato tecnico amministrativo Operaio polivalente IMPIANTO DI DEPURAZIONE Operaio polivalente/Addetto Impianto Tecnico Direzione Lavori/ Impiegato tecnico/ Impiegato amministrativo Caposquadra qualificato IMPIANTO TRATTAMENTO RSU Dirigente/Impiegato tecnico/Impiegato amministrativo/Addetto pesa Addetto impianto Operatore mezzi meccanici Giardiniere Meccanico	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress da lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
RISCHIO MEDIO 50%	Non esistono gruppi di lavoratori esposti a questa fascia di rischio in questo documento	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

<p>RISCHIO ALTO + di 50%</p>	<p>Non esistono gruppi di lavoratori esposti a questa fascia di rischio in questo documento</p>	<p>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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
---	---	---

Dott.ssa M. Carmen Panico

Spec. in Igiene e Medicina Preventiva

C.F. PNCMCR69E67G113V

P.I. 03619850286