



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO OPERAIO**

**aggiornamento del settembre 2013**

**INDICE**

1. PREMESSA..... 3  
 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda ..... 3  
 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE ..... 4  
 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato ..... 5  
 2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio ..... 13  
 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori ..... 15  
 3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI ..... 16  
 4. MISURE DI PREVENZIONE..... 17



## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>	2 - SI <input type="checkbox"/>		<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>	2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>		<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	<b>0</b>	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>2</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	4
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>13</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		7	RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		4	RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	4
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>13</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**IMPIEGATO AMMINISTRATIVO  
(con ricezione pubblico)**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

### C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	<b>0</b>	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - ...0.	1	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>0</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>1</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	3
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO
1	Indicatori aziendali	2

RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO
1	Funzione e cultura organizzativa	1
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
3	Evoluzione della carriera	4
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0

RISCHIO BASSO

RISCHIO BASSO

RISCHIO MEDIO

RISCHIO MEDIO

RISCHIO BASSO

-

**TOTALE PUNTEGGIO** 7

RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
2	Pianificazione dei compiti	2
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1
4	Orario di lavoro	0

RISCHIO BASSO

RISCHIO BASSO

RISCHIO BASSO

RISCHIO BASSO

**TOTALE PUNTEGGIO** 3

RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	3
3	INDICATORI AZIENDALI	2

**TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO** **12**

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**IMPIEGATO TECNICO  
(solo attività d'ufficio e segreteria)**

**aggiornamento del settembre 2013**

**INDICE**

1. PREMESSA..... 3  
 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda ..... 3  
 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE ..... 4  
 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato ..... 5  
 2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio ..... 13  
 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori ..... 15  
 3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI ..... 16  
 4. MISURE DI PREVENZIONE..... 17



## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 .....	
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	0 .....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>0</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>

**TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO**

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

## 3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

## INDICATORI AZIENDALI

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

## CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>7</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

## CONTENUTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>2</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

## TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	2
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**ASSISTENTE SOCIALE**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 .....	
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	0 .....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No 0	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	<input checked="" type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>1</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	3
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

**TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO**

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		7	RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		3	RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	2
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**VIGILE URBANO**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indici Infortunistici</li> <li>2. Assenteismo</li> <li>3. Assenza per malattia</li> <li>4. Ferie non godute</li> <li>5. Rotazione del personale</li> <li>6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover</li> <li>7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari</li> <li>8. Richieste visite mediche straordinarie</li> <li>9. Segnalazioni stress lavoro</li> <li>10. Istanze giudiziarie</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funzione e cultura organizzativa</li> <li>2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</li> <li>3. Evoluzione della carriera</li> <li>4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro</li> <li>5. Rapporti interpersonali sul lavoro</li> <li>6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</li> <li>2. Pianificazione dei compiti</li> <li>3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro</li> <li>4. Orario di lavoro</li> </ol>

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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>	2 - SI <input type="checkbox"/>		<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>	2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>		<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - ...0.	1	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>1</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>0</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>1</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>1</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	6
CONTENUTO DEL LAVORO	4
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0	RISCHIO BASSO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		6	RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		4	RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	6
2	CONTENUTO DEL LAVORO	4
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**GIARDINIERE**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 .....	
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	0 .....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>2</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	4
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>13</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		7	RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		4	RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	4
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>13</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO INSERVIENTE / ADDETTO PULIZIE**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - 0	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - ...0.	1	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

2

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>1</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>2</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	5
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>14</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

## 3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

## INDICATORI AZIENDALI

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

## CONTESTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>7</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

## CONTENUTO DEL LAVORO

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>5</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

## TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	5
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>14</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**IMPIEGATO TECNICO  
(prevista attività esterna)**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 .....	
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0 .....	
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	0 .....	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	2 .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No 0	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	<input checked="" type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

### C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	<b>0</b>	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - ...0.	1	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>1</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>0</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>1</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>1</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	6
CONTENUTO DEL LAVORO	4
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0	RISCHIO BASSO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		6	RISCHIO BASSO

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		4	RISCHIO BASSO

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	6
2	CONTENUTO DEL LAVORO	4
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

**IMPIEGATO AMMINISTRATIVO  
(senza ricezione pubblico)**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1 - 0</b>	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>1 - 1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>		2 - SI <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>		2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

**C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - .....	1	
5	Definizione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>0</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>7</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>2</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	2
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.



# **Comune di Gardone Riviera**

## **Provincia di Brescia**

### **VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO**

#### **BIBLIOTECARIO**

**aggiornamento del settembre 2013**

## INDICE

1. PREMESSA.....	3
1.1 Dati generali identificativi dell'azienda .....	3
2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE .....	4
2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	5
2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio .....	13
2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .....	15
3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI .....	16
4. MISURE DI PREVENZIONE.....	17

## 1. PREMESSA

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro - correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

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

### **La proposta di metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie.**

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La relazione viene conservata in originale presso la Società e deve essere tenuta a disposizione degli organi di controllo (ASL territoriale) nel caso di eventuale visita ispettiva.

#### 1.1 Dati generali identificativi dell'azienda

<b>Denominazione:</b>	Comune di Gardone Riviera
<b>Attività svolta:</b>	Pubblica amministrazione
<b>Datore di Lavoro:</b>	Andrea Cipani
<b>Responsabili di servizio:</b>	Paola Francesconi Gianmarco Pollini Dario Righettini Giacomo Frigerio Laura Romanello (segretario generale)
<b>Sede Legale</b>	Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs)
<b>Sede Operativa</b>	<u>MUNICIPIO</u> : Piazza Scarpetta 1 – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>BIBLIOTECA COMUNALE</u> : Via Cozzaglio – 25083 Gardone Riviera (Bs) <u>MAGAZZINO 1</u> : via Folleraou – 25083 Gardone Riviera <u>MAGAZZINO 2</u> : via Trieste, – 25083 Gardone Riviera <u>CENTRO ASSISTENZA ANZIANI</u> : via Trieste, 2 – 25083 Gardone Riviera "VILLA GIBERTINI" Centro alloggi per anziani: via Trieste, 50 – 25083 Gardone Riviera <u>SERRA COMUNALE</u> (vicino a cimitero): via Trieste – 25083 Gardone Riviera

	Alcuni dipendenti eseguono la propria mansione in tutto il territorio comunale.
<b>tel:</b>	Sede municipale (centralino): 0365 2946 / ... Polizia locale: 0365 20179 Biblioteca: 0365 20470
<b>fax:</b>	Sede municipale: 0365 22122
<b>RSPP</b>	Ing. Marco Rota
<b>RLS o RLST</b>	Rodolfo Gallina
<b>Medico Competente</b>	Dott. Monastra

## 2. GENERALITA' SULL'AGENTE DI RISCHIO E VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

Come riferito dalla European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions (2007), lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattia riferito da oltre 40 milioni di lavoratori in tutta la UE e si sottolinea come il 6% della forza lavoro in EU sia stata esposta a violenza fisica, il 4% a violenza da parte di altre persone e il 5% a episodi di mobbing e/o molestie sul luogo di lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. Il PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management – European Framework) individua gli aspetti principali e le varie fasi e fornisce delle linee guida di buona pratica nella gestione del rischio psicosociale sul luogo di lavoro; data la vastità dello scenario, il PRIMA-EF tende a conciliare le diversità di approccio e di cultura nei vari stati membri della UE e si rivela di particolare utilità per le imprese come base di avvio delle relative politiche, degli indicatori e dei piani di azione per prevenire e gestire lo stress lavoro-correlato, episodi di violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato viene effettuata secondo le linee guida proposte.

Queste si articola in TRE fasi:

- **FASE 1:** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- **FASE 2:** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- **FASE 3:** (obbligatoria solo se la valutazione conduce ad un rischio alto) Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato.

## 2.1 Fase 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A - AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B - AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 macro aree di indicatori)
- **C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 macro aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici Infortunistici	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. 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.

<b>ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST</b>
--

**CASO 1:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta. Il valore della stessa è riportato nella casella "PUNTEGGIO".

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
		0	1	2		
1	...	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>1</b>	

**CASO 2:**

Si barra con una "X" la casella interessata dalla risposta (SI-NO). Il valore della stessa è trascritto nella casella "CORREZIONE PUNTEGGIO" per sottrarre un addendo definito. Il valore ottenuto viene trascritto nel "PUNTEGGIO FINALE".

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
		0	1			
1	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<b>1</b>	
2	....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 - 0	<b>1</b>	
3	....	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b> (1+1+0)	

Nella casella "TOTALE PUNTEGGIO" si inserisce la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

E' necessario che venga compilata una check list per ogni mansione / partizione organizzativa. La valutazione deve essere organizzata e definita dalle aziende stesse, ossia dal gruppo aziendale di prevenzione che prevede la partecipazione del Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre che di eventuali altri soggetti indicati dalle organizzazioni. E' opportuno che sia gestita all'interno dell'azienda, non demandata a degli "esperti", deve essere pratica, veloce, ripetibile, condivisa, utile e di immediata comprensione.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

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

**(\*) dove c'è l'asterisco se INALTERATO corrisponde a 0, segnare DIMINUITO**  
 es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>2</b>	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>3</b>	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>5</b>	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	<b>1</b> .....	
<b>6</b>	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	<b>2</b> .....	
<b>8</b>	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	<b>0</b> .....	
<b>9</b>	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO <input checked="" type="checkbox"/>	2 - SI <input type="checkbox"/>		<b>0</b> .....	
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	0 - NO <input type="checkbox"/>	2 - SI <input checked="" type="checkbox"/>		<b>2</b> .....	

**TOTALE PUNTEGGIO**

**11**

INDICATORE	No	Si
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

**B- AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

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

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

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .1...	0	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività extra lavoro proposte dagli amministratori
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - ...1.	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

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

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

### C – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - .....	<b>0</b>	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....	<b>1</b>	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		<b>0</b>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> X	1 - ...1.	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

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

TOTALE PUNTEGGIO

0

2.2 Fase 2: Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali *	<b>11</b>	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 5, si inserisce nella tabella finale il valore **0**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si inserisce nella tabella finale il valore **2**  
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%		ALTO 50 - 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	<b>1</b>	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<b>0</b>	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	<b>4</b>	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	<b>2</b>	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	<b>0</b>	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	<b>0</b>						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

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

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	<b>0</b>	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	<b>2</b>	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	2
INDICATORI AZIENDALI	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>

### TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

### 2.3 Fase 3: Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- Questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008).

3. RIASSUNTO DELLE VALUTAZIONI E CONCLUSIONI

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**INDICATORI AZIENDALI**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Indicatori aziendali	2	RISCHIO MEDIO

**CONTESTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Funzione e cultura organizzativa	1	RISCHIO BASSO
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	RISCHIO BASSO
3	Evoluzione della carriera	4	RISCHIO MEDIO
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2	RISCHIO MEDIO
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	0	RISCHIO BASSO
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita-lavoro	0	-
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>7</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

**CONTENUTO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	PUNTEGGIO	
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	RISCHIO BASSO
2	Pianificazione dei compiti	2	RISCHIO BASSO
3	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	RISCHIO BASSO
4	Orario di lavoro	0	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>2</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

**TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO**

N	AREA	PUNTEGGIO
1	CONTESTO DEL LAVORO	7
2	CONTENUTO DEL LAVORO	2
3	INDICATORI AZIENDALI	2

<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>
---------------------------------	-----------

RISCHIO BASSO

Dai valori dei punteggi di rischio si è ottenuto:

Analizzando le cause dello stress, si nota che quella/e che forniscono un maggior contributo sono legate a:

- o Indicatori aziendali
- o Evoluzione della carriera
- o Autonomia decisionale – controllo del lavoro

Tutte e due le categorie sono appartenenti al CONTESTO DEL LAVORO.

#### 4. MISURE DI PREVENZIONE

Se dell'analisi è emerso un rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato come indicato nel paragrafo 2.3.

Anche se complessivamente dal risultato dell'analisi non risulta un ambiente ad alto rischio, 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.

Questo al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria.

#### **PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO**

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- 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.