



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO
DI CUI ALL'ART. 28 DEL D.Lgs. 81/2008

VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Monselice, 15 marzo 2012

Datore di lavoro : Ing. Marco Frau

RSPP
Medico Competente
RLS
Documento

Ing. Roberto Scarparo
Dott. Giorgio Marcuzzo
Arch. Stefano Marzari
DVR Rev. 1.01.12

COMUNE DI RUBANO

**SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
DAI RISCHI**

(D. Lgs. 81/2008)

VALUTAZIONE RISCHIO

DA STRESS LAVORO CORRELATO

AI SENSI DELL'ART. 28 c. 1 bis D.Lgs.81/2008 smi

Note generali:

Valutazione effettuata seguendo le indicazioni di cui
alla lettera circolare 18 novembre 2010.

COMUNE DI RUBANO

Per stress lavoro correlato si intende, riferita ad un lavoratore o lavoratrice, la “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e che sia conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”.

Il 18 novembre 2010, il Ministero del lavoro e politiche sociali ha provveduto a pubblicare la circolare Prot. 15/SEGR/D023692, nella quale sono state date le indicazioni generali e la metodologia da seguire per adempiere correttamente all'obbligo normativo.

In buona sostanza la valutazione deve essere articolata in due fasi, delle quali **solamente la prima è necessaria in senso stretto**, mentre la seconda deve essere esperita qualora la prima abbia rilevato elementi di rischio da stress lavoro correlato e le conseguenti misure di correzione adottate si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, che tra l'altro, nelle realtà ove la cosa sia possibile, dovrebbero essere numericamente apprezzabili, appartenenti rispettivamente a tre distinte tipologie così classificate:

1. Eventi sentinella;
2. Fattori di contenuto del lavoro;
3. Fattori di contesto del lavoro;

Per l'effettuazione della valutazione preliminare è stata seguita una checklist per esaminare i fattori rilevanti propri di ciascuna tipologia, seguendo le indicazioni della circolare in parola,

Qualora dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio tali da non richiedere l'adozione di misure correttive si provvederà ad aggiornare il relativo capitolo del DVR (documento di valutazione del rischio) fissando anche un piano di monitoraggio.

Se invece dalla valutazione preliminare si dovessero evidenziare elementi di rischio si procederà a pianificare ed applicare le azioni correttive verificandone l'efficacia. Qualora gli interventi correttivi si dimostrino inefficaci si procederà, nei tempi indicati dalla pianificazione adottata, alla fase di valutazione successiva, più approfondita, che eventualmente comporterà anche la somministrazione di questionari anonimi ai lavoratori.

Le operazioni di rilievo del rischio sono iniziate prima del 30 dicembre 2010.

In considerazione di quanto sopra esposto si è proceduto alla valutazione seguendo il metodo elaborato dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro in collaborazione con SPISAL ULSS 20 di Verona ed ISPESL.

Il metodo prevede la raccolta iniziale di alcuni dati che riguardano la gestione delle Risorse Umane, allegato alla presente, riferito agli ultimi tre anni, quindi dal 2008 ad oggi integrate con altri dati concernenti l'organizzazione.

I risultati dell'indagine condotta hanno consentito di stabilire che in base ai criteri stabiliti dal citato metodo il rischio riferibile allo stress lavoro correlato è di livello **basso**, come da allegati elaborati.

La valutazione deve essere ripetuta entro due anni dalla presente.

COMUNE DI RUBANO

**SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
DAI RISCHI**

(D. Lgs. 81/2008)

VALUTAZIONE RISCHIO

DA STRESS LAVORO CORRELATO

AI SENSI DELL'ART. 28 c. 1 bis D.Lgs.81/2008 smi

Schede raccolta dati debitamente compilate per l'implementazione delle linee guida

AREA INDICATORI AZIENDALI

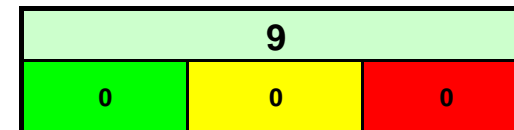
1	INDICI INFORTUNISTICI
2	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrimoniale)
3	ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
	X	
X		
	X	
	X	
		X
	X	
	X	
X		
ASSENTI	X	PRESENTI
X	X	
X	X	

SE = 0

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

Punteggio indicatori aziendali



Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio

Si

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

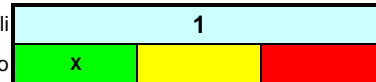
N	INDICATORE	SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale	X	
2	Presenza di procedure aziendali	X	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

Punteggio indicatori aziendali

1

Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

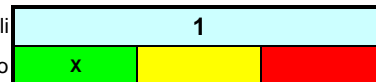
N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	X	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	X	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

Punteggio indicatori aziendali

1

Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



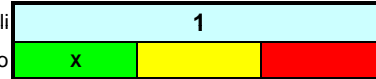
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

Punteggio indicatori aziendali



Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



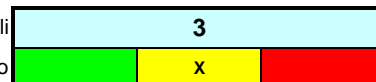
AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
X	
X	
X	
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

Punteggio indicatori aziendali



Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



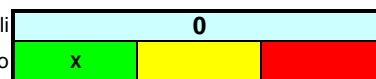
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Punteggio indicatori aziendali



Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	X
X	
X	
X	

MIGLIORABILE
X

Punteggio indicatori aziendali

1

Identificazione livello di rischio

0	0
---	---

Trasformazione del punteggio

0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *

1
1
1
3
0
0

X		
X		
X		
	X	
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

6

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X

se non previsti segnare SI

Punteggio indicatori aziendali

4

Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

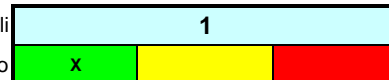
N	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X
5	Chiara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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

Punteggio indicatori aziendali

1

Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



La valutazione dello stress lavoro-correlato

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
X	
X	
	X
	X
	X
	X
X	
X	
X	

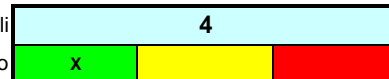
Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X

Punteggio indicatori aziendali

4

Identificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio



La valutazione dello stress lavoro-correlato

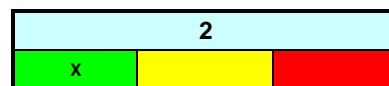
ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
X	
	X
X	
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

2



RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4	X
Pianificazione dei compiti	1	X
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4	X
Orario di lavoro	2	X

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

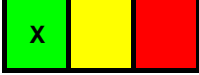
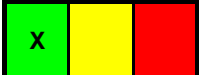

11

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

Identificazione del livello di rischio

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	6	
CONTENUTO DEL LAVORO	11	
TOTALE	17	

RISCHIO BASSO	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.</p>
RISCHIO MEDIO		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.</p>
RISCHIO ALTO		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .</p>

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

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

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.
 Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

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

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

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	Non rilevante 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.