

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela
della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n.108)**

TITOLO I – CAPO III – SEZIONE II – ART.28

**VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLO
STRESS LAVORO - CORRELATO**

TABELLA DI EMISSIONE		
Documento emesso il: 28/07/2021	Revisione n° 00	Data stampa 28/07/2021

<i>Il Datore di Lavoro</i>	<i>Il RSPP</i>	<i>Il Medico Competente</i> <i>(p. p. visione ed avvenuta</i> <i>consultazione)</i>	<i>Il RLS/RLST</i> <i>(p. p. visione ed avvenuta</i> <i>consultazione)</i>

Indice

PREMESSA	2
LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE	2
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
AMBITO DI APPLICAZIONE	4
CRITERI E METODI DI VALUTAZIONE	5
VALUTAZIONE DEL RISCHIO	9
FASE 1 -VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO	10
FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO	13
PARTE 1: IMPIEGATE AMMINISTRATIVE	13
PARTE 2: ASSISTENTI SOCIALI	25
PARTE 3: EDUCATORI CENTRO DIURNO CADD	37
AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE	49
CONCLUSIONI	49

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**PREMESSA**

Nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza ed igiene del lavoro D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (106/09), il Datore di Lavoro, con la collaborazione del Medico Competente, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, e del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza ha provveduto alla valutazione del rischio derivante da stress correlato all'attività lavorativa.

LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo, vista la copiosa letteratura scientifica in merito, ma sicuramente emergente, per la diffusione che sta assumendo in ambito europeo. Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento: una percentuale compresa tra il 50 e il 60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo. Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori. Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la "European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition", il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea). Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. Nel 2002 l'Unione Europea (allora composta da quindici paesi) valutò che il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa era di circa 20 miliardi di euro. E' altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della "European Agency for Safety and Health at Work" hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

- 1- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- 2- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- 3- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- 4- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- 5- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

Quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro organizzazione secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà anche possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci. D'altra parte, la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali di genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Una lettura della normativa aderente alle indicazioni delle direttive europee emanate a partire dal 1989 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi lavorativi, avrebbe dovuto far considerare l'esigenza di valutare i rischi di natura psicosociale, legati all'organizzazione del lavoro, possibili fonti di stress lavoro-correlato, fin dall'entrata in vigore del D.Lgs 626/94. In ogni caso l'emanazione della Legge 39 del 01/03/2002, che modificava l'art. 4 del D.Lgs 626 precisando che la valutazione deve riguardare "tutti" i rischi, avrebbe dovuto eliminare ogni dubbio circa questo obbligo valutativo. Ma evidentemente sulla materia specifica troppo grande è stata l'incertezza nel definire ed inquadrare le varie e diverse problematiche (stress, burnout, mobbing), nell'individuare strumenti validi e sufficientemente "obiettivi" di valutazione e nel definire le misure di prevenzione e tutela attuabili. Era necessario preparare un "retroterra" culturale che fosse in qualche misura riconosciuto e condiviso da tutte le parti sociali (datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze). Decisivo, a tale riguardo, è stato l'accordo europeo sullo stress da lavoro, siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data 08/10/2004. Tale accordo è stato recepito in Italia 4 anni dopo (09/06/2008).

Tuttavia, nel nostro paese, poco prima dell'accordo europeo, era stata emanata la Direttiva 24/03/2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che riporta le "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni". Tale direttiva, pur riguardando il solo settore pubblico ha il merito di aver indicato le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo, le indicazioni da seguire, le variabili critiche da considerare e il processo per il miglioramento. In occasione della stesura del D.Lgs 81/08 è stato esplicitato con chiarezza, all'art. 28, che la valutazione dei rischi *"...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004,..."*. Sono presenti quindi tutti i presupposti necessari: a) un esplicito obbligo di legge; b) un riferimento condiviso a livello comunitario cui ispirarsi. Ma questo non è ancora bastato ad eliminare dubbi e resistenze e in un primo momento il Decreto Legge del 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) ha prorogato al 16/05/2009 l'entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato. Successivamente il D.Lgs 106/09 ha introdotto il comma 1-bis dell'art. 28, che afferma che *"La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque...a far data dal 1° agosto 2010"*.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
--

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il riferimento di partenza per l'elaborazione di indicazioni operative da fornire a tutte le imprese non può che essere il suddetto accordo europeo. Dalla lettura del testo si possono estrapolare i seguenti punti da tenere ben presenti:

a) lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Vi è quindi un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una azione congiunta. Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche vantaggi economici e sociali per tutti;

b) il pericolo stress lavoro-correlato, e il relativo possibile rischio, può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore. Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una qualche valutazione in merito;

c) il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato, ma richiedono un accordo successivo. E' tuttavia evidente che molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva. Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale;

d) lo stress lavoro-correlato di cui si parla nell'accordo è definito e delimitato dall'accordo stesso:

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente;
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative;
- non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...;
- acquista rilevanza una situazione di tensione prolungata nel tempo (non brevi e circoscritti periodi di disfunzioni organizzative, che possono transitoriamente verificarsi in qualsiasi contesto lavorativo);
- la risposta individuale può essere molto variabile rispetto a situazioni stressanti simili.

Viene quindi demarcato il confine tra stress lavoro-correlato e stress dovuto ad altri fattori della vita della persona. La variabilità individuale di risposta allo stress, pur dovendo essere presa in considerazione quale condizione di possibile ipersuscettibilità, non può in alcun modo portare ad attribuire all'individuo la responsabilità dello stress lavoro-correlato (su questo punto l'accordo è molto chiaro);

e) indicatori predittivi (non esaustivi) di stress lavorativo possono essere: - un alto tasso di assenteismo;

- una elevata rotazione del personale;
- frequenti conflitti interpersonali o lamentele;

f) l'analisi da condurre per valutare il fenomeno può riguardare:

- la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (orari, carichi di lavoro, autonomia, competenze, requisiti...);
- le condizioni di lavoro e ambientali (comportamenti illeciti, rischi chimici e fisici...);
- la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti...);
- i fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni...).

L'elenco non è esaustivo, ma ben rappresenta la tipologia dei fattori lavorativi da prendere in esame, gli stessi peraltro su cui il datore di lavoro ha la concreta possibilità di intervenire per apportare gli eventuali correttivi, anche mediante la collaborazione delle altre figure aziendali;

g) le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro-correlato possono essere sia collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei), sia individuali (mirate per uno o pochi lavoratori, in quanto unici ad essere esposti a condizioni di rischio da stress o, in quanto ipersuscettibili, a condizioni stressanti comuni a tutti). Esempi di misure sono:

- chiarezza nella comunicazione di obiettivi e di ruoli;
- adeguato sostegno dalla dirigenza;
- adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro;
- miglioramenti nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro;
- miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro;
- adeguata formazione (sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo);
- informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti per la sicurezza;

h) la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Inoltre, l'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

CRITERI E METODI DI VALUTAZIONE

Dal momento che, come dice l'accordo europeo sullo stress sul lavoro, "potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro" la valutazione del rischio deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti, con diversi gradi di approfondimento. Non esistono quindi criteri predittivi che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato. E' comunque possibile che la valutazione del rischio porti ad escludere che in un'azienda o in una sua partizione organizzativa vi siano fattori potenziali di stress e che di conseguenza non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive. In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame elementi oggettivi e verificabili e elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione aziendale. Tuttavia, in relazione alla dimensione dell'azienda, alle sue caratteristiche e al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati. La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni, ecc., variabili inserite nei documenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro e riprese nell'accordo quadro (tabella 1).

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

Tab 1

Fattori di rischio stressogeni
(European Agency for Safety and Health at Work – 2000)

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

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO1° fase: indicatori oggettivi di rischio

La prima fase prende in esame elementi oggettivi e verificabili quali indicatori di stress lavoro correlato e fattori di rischio attinenti l'organizzazione aziendale. Gli elementi da considerare sono quindi, in coerenza con le indicazioni dell'accordo quadro e del documento dell'Agenzia Europea 2009, aree di contesto e di contenuto del lavoro come indicatori di pericolo stress lavoro-correlato e indicatori aziendali come conseguenze dello stress sull'azienda e sui lavoratori.

Lista degli elementi da considerare:

- indici infortunistici,
- assenze per malattia,
- ricambio del personale,
- procedimenti e sanzioni,
- segnalazioni del medico competente
- funzione e cultura organizzativa
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali al lavoro
- interfaccia casa-lavoro
- ambiente di lavoro ed attrezzature
- pianificazione dei compiti
- carichi, ritmi di lavoro
- orario di lavoro, turni

Gli indicatori vanno analizzati attraverso liste di controllo che permettano una pesatura del rischio, per quanto possibile su indicatori verificabili, in quella azienda o partizione organizzativa o gruppo omogeneo. Possono essere utilizzate liste di controllo, applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione. Alla valutazione deve partecipare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno o territoriale. La scelta di chi rileva i dati "oggettivi" e le criticità in modo particolare è cruciale. Va individuato tra persone esperte conoscitrici della realtà aziendale, riconosciute dal management e dai lavoratori. La valutazione della prima fase deve consentire di quantificare il livello di rischio secondo una scala parametrica basso/medio/alto, ove per rischio basso si intende una condizione in cui non risultano necessari interventi di eliminazione o riduzione del rischio, ma solo una rivalutazione periodica. Il rischio non può essere definito basso quando l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, tali da richiedere interventi di eliminazione o riduzione del rischio mirati. Nella condizione di rischio basso la valutazione si ferma alla prima fase e va ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque almeno ogni due anni. Gli strumenti di valutazione potranno essere articolati per sotto-fasi o livelli progressivi, secondo un proprio criterio di coerenza interna. Di conseguenza la valutazione può essere interrotta anche senza analizzare tutti gli elementi oggettivi, quando nelle prime fasi risulti una bassa probabilità che le attività svolte siano associate a fattori potenziali di stress. Tale condizione può verificarsi sia in riferimento ad un'unità produttiva, sia a singole partizioni organizzative nell'ambito dell'unità produttiva. Quando il rischio non risulta basso si deve procedere ad una seconda fase di valutazione più approfondita (con l'eccezione delle aziende fino a 10 lavoratori che adottano una procedura semplificata descritta più avanti).

2° fase: indagine della soggettività

La seconda fase deve essere effettuata quando dall'esame degli elementi oggettivi il rischio non risulta basso. Si deve pertanto procedere al coinvolgimento dei lavoratori ed effettuare una valutazione della loro percezione dello stress lavoro-correlato. La valutazione soggettiva deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Ogni indicatore di criticità identifica la necessità di mettere in atto misure per la gestione e la riduzione del rischio stress lavoro-correlato. Tali misure devono essere intraprese anche nell'eventualità di esito negativo della valutazione soggettiva. L'efficacia degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio deve essere verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica). Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, focus group, interviste semistrutturate. L'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**Questionari**

I questionari sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione. Sono da escludere a priori tutti i test-questionari di matrice clinica: questi ultimi sono strumenti esclusivamente mirati a definire profili di personalità e a individuare aspetti psicopatologici individuali, e non hanno nulla a che vedere con l'investigazione degli aspetti organizzativi di una azienda/istituzione. Vanno utilizzati questionari validi e attendibili; la "validazione" deve essere stata effettuata su un campione italiano e certificata da esperti della ricerca; non è sufficiente tradurre questionari da lingue straniere e somministrarli "tout court" a lavoratori italiani. Vanno seguite modalità univoche di somministrazione e interpretazione dei punteggi. Va garantito l'anonimato alle persone cui viene somministrato il questionario (non può essere usato il veicolo "internet" o "intranet", laddove sia identificabile la postazione del lavoratore). In tabella 2 sono indicati criteri e cautele per il corretto utilizzo di tali strumenti di rilevazione.

Focus group

Il focus group è una tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro). E' diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione del gruppo; è presente anche un assistente/osservatore che prepara il setting e rileva le dinamiche interne a quel gruppo. Il gruppo ha una dimensione definita all'interno di un range: i partecipanti al gruppo devono essere almeno 6-7 unità, per favorire le dinamiche, non devono superare il numero di 12-13, per evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di essere inibite e di rimanere inesprese.

Interviste semi-strutturate

L'intervista semi-strutturata rappresenta una variazione rispetto alla intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ("domande chiuse") stabilite prima dall'intervistatore. Nella intervista semi-strutturata varia il grado di direttività: l'intervistatore stabilisce una lista di base di domande da fare all'intervistato, in modo da raccogliere comunque informazioni sui temi considerati rilevanti. Su questa traccia, l'intervistatore favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia. L'intervistatore, utilizzando una varietà di domande (domande aperte, semi-aperte, domande indirette, metafore ecc.) e adeguandole al singolo intervistato, è in grado di raccogliere e registrare dati più precisi e approfonditi, rispetto a un'intervista classica. Questa modalità, nel caso dello stress lavoro-correlato, facilita l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero nascoste, forse per "resistenze" e paure dell'intervistato.

Aziende con meno di 10 lavoratori

Nelle aziende con meno di 10 lavoratori (le cosiddette "microaziende" che in Italia costituiscono oltre il 90% delle imprese) l'uso di strumenti per la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori non è generalmente indicato. Il percorso proposto per queste aziende di minori dimensioni è quello della valutazione oggettiva a cui seguono direttamente, se viene confermato il rischio, gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Elementi soggettivi possono essere introdotti dalle segnalazioni da parte del medico competente e dalla partecipazione dei lavoratori alla discussione sulle soluzioni da attuare. Sia alla fase di valutazione, sia a quella di individuazione degli interventi correttivi e della loro attuazione è necessaria la partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno o territoriale.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Per effettuare la presente valutazione, sono state seguite le indicazioni contenute nella Guida Operativa per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro correlato elaborate dal Coordinamento Tecnico Regionale Della Prevenzione Nei Luoghi Di Lavoro, nonché la check list riguardante gli indicatori aziendali stress lavoro correlato, predisposta dall'Azienda per i Servizi Sanitari n°6 Friuli Venezia Giulia. Il metodo di valutazione del rischio stress lavoro correlato utilizzato ha valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie. Fondamentale è, come per tutti gli altri rischi, l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

Si articola in tre FASI principali:

FASE 1. valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list)

FASE 2. identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento

FASE 3. valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato (obbligatoria solo per rischio alto)

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
FASE 1 -VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

L'intervento consiste nella valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della check list contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO** e **CONTENUTO** del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

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

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

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

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

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

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

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0		N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni		1
	N. lavoratori ultimo anno	16		N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%		Risultato triennio (%):		6,25%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	
Calcola	Giorni di assenza ultimo anno	600		Giorni di assenza ultimi 3 anni		2000
	N. lavoratori ultimo anno	16		N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):	3750,00%		Risultato triennio (%):		#####

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	X			0	
Calcola	N. ore perse ultimo anno	0		N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni		0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	27000		N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		81000
	Risultato ultimo anno (%):	0,00%		Risultato triennio (%):		0,00%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute			X	4	
Calcola	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	180		N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni		180
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	512		N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni		1536
	Risultato ultimo anno (%):	35,2%		Risultato triennio (%):		11,7%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale		X		1	
Calcola	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	2		N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni		2
	N. lavoratori ultimo anno	16		N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):	12,5%		Risultato triennio (%):		12,5%

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)		X		1	
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		2	N. usciti + entrati ultimi 3 anni		2
	N. lavoratori ultimo anno		16	N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):		12,5%	Risultato triennio (%):		12,5%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		0	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		16	N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):		0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		16	N. lavoratori ultimi 3 anni		16
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):		0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	6
--------	----------

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO
PARTE 1 – IMPIEGATE AMMINISTRATIVE

Ragione Sociale:	CISS Borgomanero
Data Compilazione:	19/05/2021
Gruppo omogeneo:	IMPIEGATE AMMINISTRATIVE
Nr. di lavoratori del gruppo:	4
Lavoratori	Camela Montevero, Passarin Rosella, Francesca Cristina, Roberta Fontana

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note
0			

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		x	0		
	<i>$L_{EX} > 85 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} > 140 \text{ Pa}$ (137 dB(C) riferito a 20 μPa).</i>					
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0		
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>					
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		x	0		
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>					
4	Microclima adeguato	x		0		
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>					
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	x		0		
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>					
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		x	0		
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>					
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0		
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>					
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		x	0		
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio	0
-----------	---

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	x		1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	Non completamente: al piano terra lamentano scarsità di strumentazione (stampanti, pc portatili)
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	x		1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

18	Chiara definizione dei compiti		x	1	
	<i>Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).</i>				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		x	1	
	<i>Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.</i>				

Punteggio	67
-----------	----

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	x		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		x	0	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	<i>Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x	0	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	x		1	SPESSE CI SONO SCADENZE CHE NON DIPENDONO DAL CISS MA DA ALTRI ENTI O ISTITUZIONI
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina			FALSO	
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		x	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		x	0	
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		x	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Punteggio	11
-----------	----

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		x	0	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		x	0	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		x	0	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		x	0	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite		x	1	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

 Punteggio **13**
3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori		x	1	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	x		0	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0
	<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>			
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	x		0
	<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>			
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	x		0
	<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>			
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	x		0
	<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>			
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	x		0
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>			
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	x		0
	<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>			

Punteggio	9
-----------	----------

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto, sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	x		0	
	<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	x		0	
	<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)	x		1	
<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>					
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	x		1	
<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>					

Punteggio 50
3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	x		0	
52	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	x		0	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		x	1	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 33
3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	x		1	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	x		0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	x		0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio	20
-----------	----

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Punteggio	0
-----------	---

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		x	1		
64	Possibilità di orario flessibile	x		0		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa		x	1		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	x		0		

Totale	2
--------	---

PUNTEGGI PARZIALI

1.

Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	6
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	0,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2.

Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	0,0
2.2. Pianificazione dei compiti	66,7
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	11,1
2.4. Orario di lavoro	12,5
Punteggio	22,6

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	9,1
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	50,0
3.3. Evoluzione della carriera	33,3
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	20,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	22,5

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	
Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

PUNTEGGIO FINALE

	Punteggio
1. Punteggio Area eventi sentinella	0,0
2. Punteggio Area contenuto	22,6
3. Punteggio Area Contesto	22,5
Punteggio finale	45,1

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0		6		16	
0	23	24	43	44	100
0	37	38	53	54	100
0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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 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.
	59	90	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
PARTE 2 – ASSISTENTI SOCIALI

Ragione Sociale:	CISS Borgomanero
Data Compilazione:	19/05/2021
Gruppo omogeneo:	ASSISTENTI SOCIALI
Nr. di lavoratori del gruppo:	5
Lavoratori	Francesca Cristina, Iacomelli Maria, Vellati Roberta, Pagani Grazia, Manni Manuela

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note
0			

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		x	0		
	<i>$L_{EX} > 85 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} > 140 \text{ Pa}$ (137 dB(C) riferito a 20 μPa).</i>					
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0		
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>					
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		x	0		
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>					
4	Microclima adeguato	x		0		
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>					
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	x		0		
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>					
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		x	0		
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>					
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0		
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>					
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	x		1		
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio	8
-----------	---

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	x		1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	Non completamente: al piano terra lamentano scarsità di strumentazione (stampanti, pc portatili)
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	x		1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

18	Chiara definizione dei compiti	x		0	
	<i>Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).</i>				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	<i>Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.</i>				

Punteggio	33
-----------	----

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	x		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		x	0	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	<i>Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	x		1	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	x		1	
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina			FALSO	domanda non conforme alla nostra attività
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide			FALSO	domanda non conforme alla nostra attività

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

	<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio			FALSO	domanda non conforme alla nostra attività
	Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione			FALSO	domanda non conforme alla nostra attività
	<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>				

Punteggio	22
-----------	-----------

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		x	0	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		x	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		x	0	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		x	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	x		0	
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>					
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>					

Punteggio	0
-----------	----------

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>					
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	x		0	
<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	x		0	
<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	
<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	x		0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	x		0	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	x		0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	x		0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	x		0	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

 Punteggio **0**
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	x		0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	x		0	
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)	x		1	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		x	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

 Punteggio **25**
3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	x		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	x		0	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	x		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

 Punteggio **0**

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		x	0		
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>					
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0		
	<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.</i>					
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	x		0		
	<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.</i>					
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	x		0		
	<i>I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.</i>					
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0		
	<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.</i>					

Punteggio	0
-----------	---

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0		
	<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>					
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0		
	<i>In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.</i>					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>					

Punteggio	0
-----------	----------

3.6. Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	x		0		
64	Possibilità di orario flessibile	x		0		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa		x	1		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	x		0		

Totale	1
--------	----------

PUNTEGGI PARZIALI
1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	6
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	0,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	7,7

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

2.2. Pianificazione dei compiti	33,3
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	22,2
2.4. Orario di lavoro	0,0
Punteggio	15,8

0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	0,0
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25,0
3.3. Evoluzione della carriera	0,0
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	0,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	5,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	
Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

PUNTEGGIO FINALE

	Punteggio
1. Punteggio Area eventi sentinella	0,0
2. Punteggio Area contenuto	15,8
3. Punteggio Area Contesto	5,0
Punteggio finale	20,8

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0		6		16	
0	23	24	43	44	100
0	37	38	53	54	100
0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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 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.
	59	90	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
PARTE 3 – EDUCATORI CENTRO DIURNO CADD

Ragione Sociale:	CISS Borgomanero
Data Compilazione:	19/05/2021
Gruppo omogeneo:	EDUCATORI CENTRO DIURNO CADD
Nr. di lavoratori del gruppo:	3
Lavoratori	Brniaz Morena, Gnemmi Susanna, Sacco Bruna

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note
0			

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. **ATTENZIONE!** nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		x	0	
	<i>$L_{EX} > 85 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} > 140 \text{ Pa}$ (137 dB(C) riferito a 20 μPa).</i>				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		x	0	
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		x	0	
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>				
4	Microclima adeguato	x		0	
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>				
5	Adeguate illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	x		0	
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		x	0	
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	x		0	
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	x		1	
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	x		0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		x	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	x		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		x	0	
13	Esposizione a rischio biologico		x	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio	8
-----------	---

2.2. Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre, verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		x	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		x	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	x		1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

18	Chiara definizione dei compiti	x		0	
	<i>Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).</i>				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	x		0	
	<i>Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.</i>				

Punteggio	17
-----------	----

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	x		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	x		1	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		x	0	
	<i>Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		x	0	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		x	0	
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina			FALSO	Non vengono utilizzate macchine di sorta
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		x	0	

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

	<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>			
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		x	0
	<i>Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.</i>			
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	x		1
	<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>			

Punteggio	22
-----------	----

2.4. Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		x	0	
29	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		x	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		x	0	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		x	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite			FALSO	Non sono previste pause, gli operatori hanno orario continuato e consumazione di pasti con l'utenza
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		x	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

35	È abituale il lavoro a turni notturni		x	0	
	<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		x	0	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio	0
-----------	---

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro

L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3.1. Funzione e cultura organizzativa

Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	x		0	
	<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>				
38	Presenza di procedure aziendali	x		0	
	<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	x		0	
	<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	x		0	
	<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	x		0	

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	x		0
<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	x		0
<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	x		0
<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	x		0
<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	x		0
<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	x		0
<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>				

Punteggio	0
-----------	---

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	x		0	
<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>					
49	I ruoli sono chiaramente definiti	x		0	
<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		x	0	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		x	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

Punteggio 0
3.3. Evoluzione della carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	x		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	x		0	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	x		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 0
3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	x		1	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	x		0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	x		0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	x		0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		x	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Punteggio	20
-----------	----

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	x		0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	x		0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		x	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Punteggio	0
-----------	---

3.6. Interfaccia casa - lavoro

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio		Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		x	1		
64	Possibilità di orario flessibile	x		0		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa		x	1		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	x		0		

Totale **2**

PUNTEGGI PARZIALI
1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	6
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	0,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	7,7
2.2. Pianificazione dei compiti	16,7
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	22,2
2.4. Orario di lavoro	0,0
Punteggio	11,6

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	0,0
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,0
3.3. Evoluzione della carriera	0,0
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	20,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	4,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	
Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.					
Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore					

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	0,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	11,6	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	4,0	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	15,6	0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO
RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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 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.
	59	90	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate 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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE**

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale. Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- ✚ **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- ✚ **l'informazione e la consultazione dei lavoratori** e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

La valutazione dello stress lavoro correlato, come parte dei SGSL, dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione. Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

DEVONO ESSERE RESTITUITI I DATI E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO A TUTTI I LAVORATORI

CONCLUSIONI DELLA VALUTAZIONE

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 condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. In questa fase non è stato possibile inserire la parte inerente gli "indicatori aziendali" in quanto l'analisi viene effettuata sui dati degli ultimi tre anni, tempo non ancora trascorso dall'apertura dell'attività.