



Via Libertà, 30 - Borgomanero

**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: 30/01/2025	Revisione n° 01	Data stampa 30/01/2025	
Il Datore di Lavoro	Il RSPP	Il Medico Competente (p. p. visione ed avvenuta consultazione)	Il RLS/RLST (p. p. visione ed avvenuta consultazione)



VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

Indice

1. PREMESSA	2
2. LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE	3
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
5. CRITERI E METODI DI VALUTAZIONE	5
6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	9
7. VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO	10
8. MANSIONE ASSISTENTI SOCIALI	11
9. MANSIONE EDUCATRICI	16
10. MANSIONE IMPIEGATE	21
11. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PER MANSIONE	26
12. FASE DI VALUTAZIONE APPROFONDITA (EVENTUALE)	27
13. AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE	27
14. CONCLUSIONI DELLA VALUTAZIONE	27

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****1. 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.

2. 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****3. 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****4. 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;

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

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 più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere 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.

5. 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 CORRELATO**1° 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 all'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****6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Per effettuare la presente valutazione, sono state seguite le indicazioni della proposta metodologica contenuta nel manuale per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato redatto dall'INAIL (2019). 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****7. 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
- AREA CONTESTO DEL LAVORO
- AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di 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

8. MANSIONE ASSISTENTI SOCIALI

A- AREA INDICATORI AZIENDALI (I eventi sentinella)

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

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
$\frac{\text{n° infortuni}}{\text{n° lavoratori}} * 100 \text{ ultimo anno } \text{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a: } \frac{\text{n° infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori degli ultimi 3 anni}} * 100$ * anche infortuni in itinere						
2	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)*	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla natura della malattia, professionale o no						
3	ASSENZE dal lavoro	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Assenze dal lavoro [AD ES. permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi e/o assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate / Num. di giorni di ferie usufruite] x 100						
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
6	VERTENZE FRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO X		4 - SI ☐		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	0 - NO X		4 - SI ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****B- AREA CONTESTO DEL LAVORO (III Fattori di Contesto del Lavoro)**

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza e diffusione di procedure aziendali formali	0 X	1 ☐		0	
2	Sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 X	1 ☐		0	
3	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 X	1 ☐		0	
4	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 ☐	1 X		1	
5	I ruoli sono chiaramente definiti	0 X	1 ☐		0	
6	Vi è una sovrapposizione di funzioni differenti sulle stesse persone	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
7	I lavoratori hanno sufficiente autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 X	1 ☐		0	
8	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
9	Possibilità di comunicare con il titolare o legale rappresentante dell'azienda da parte dei lavoratori	0 X	1 ☐		0	
10	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 X	1 ☐		0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 ☐	1 X		1	
2	Possibilità di orario flessibile	0 X	1 ☐		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 ☐	1 X		0	Non previsto
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 X	1 ☐		0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****C- CONTENUTO DEL LAVORO (Il Fattori di contenuto del lavoro)**

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

PANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni (in relazione al lavoro)	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente, nell'ambito del turno lavorativo	0 ☒	1 ☐	1 - 0	1	
5	Chiara definizione dei compiti	0 ☒	1 ☐	0	0	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☐	1 ☒	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 X	1 ☐	1 - 0	2	
2	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo (non dovuto a crisi economica generale)	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
4	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
5	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 ☐	1 X	1 - 1	0	Se non previsto, segnare NO
6	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
7	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 ☐	1 ☐	1 - ...	0	Non applicabile
8	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. autisti, manutentori...)	0 ☐	1 ☐	1 - ...	0	Non applicabile
TOTALE PUNTEGGIO					2	

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 ☐	1 X	1 - 1.	0	
2	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
4	E' presente il lavoro a turni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
5	E' abituale il lavoro a turni notturni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
6	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *	0	0	10	11	27	28	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Contesto del lavoro	1	0	3	4	5	6	10
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	1						
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	1	2	3	4	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	0	2	3	4	5	8
Orario di lavoro	0	0	1	2	3	4	6
TOTALE PUNTEGGIO	8	0	10	11	20	21	43

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

Se superiore a 0, inserire il

Sommare i punteggi delle aree. Il totale così ottenuto consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO	8
INDICATORI AZIENDALI *	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	8



VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

9. MANSIONE EDUCATRICI

A- AREA INDICATORI AZIENDALI (I eventi sentinella)

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

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
$\frac{\text{n° infortuni}}{\text{n° lavoratori}} * 100 \text{ ultimo anno } \text{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a: } \frac{\text{n° infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori degli ultimi 3 anni}} * 100$ * anche infortuni in itinere						
2	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)*	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla natura della malattia, professionale o no						
3	ASSENZE dal lavoro	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Assenze dal lavoro [AD ES. permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi e/o assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate / Num. di giorni di ferie usufruite] x 100						
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
6	VERTENZE FRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO X		4 - SI ☐		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	0 - NO X		4 - SI ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****B- AREA CONTESTO DEL LAVORO (III Fattori di Contesto del Lavoro)**

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza e diffusione di procedure aziendali formali	0 X	1 ☐		0	
2	Sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 X	1 ☐		0	
3	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 X	1 ☐		0	
4	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 ☐	1 X		1	
5	I ruoli sono chiaramente definiti	0 X	1 ☐		0	
6	Vi è una sovrapposizione di funzioni differenti sulle stesse persone	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
7	I lavoratori hanno sufficiente autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 X	1 ☐		0	
8	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
9	Possibilità di comunicare con il titolare o legale rappresentante dell'azienda da parte dei lavoratori	0 X	1 ☐		0	
10	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 X	1 ☐		0	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 ☐	1 X		0	
2	Possibilità di orario flessibile	0 X	1 ☐		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 ☐	1 X		1	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 X	1 ☐		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****C- CONTENUTO DEL LAVORO (Il Fattori di contenuto del lavoro)**

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

PANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni (in relazione al lavoro)	0 ☒	1 ☐	1 - 0	1	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente, nell'ambito del turno lavorativo	0 ☒	1 ☐	1 - 0	1	
5	Chiara definizione dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
2	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo (non dovuto a crisi economica generale)	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
4	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
5	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 ☐	1 X	1 - 1	0	Se non previsto, segnare NO
6	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
7	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
8	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. autisti, manutentori...)	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					3	

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
2	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
4	E' presente il lavoro a turni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
5	E' abituale il lavoro a turni notturni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
6	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *		0	10	11	27	28	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Contesto del lavoro	2	0	3	4	5	6	10
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	0						
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	1	2	3	4	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	3	0	2	3	4	5	8
Orario di lavoro	0	0	1	2	3	4	6
TOTALE PUNTEGGIO	8	0	10	11	20	21	43

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

Se superiore a 0, inserire il

Sommare i punteggi delle aree. Il totale così ottenuto consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO	8
INDICATORI AZIENDALI *	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	8



VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO

10. MANSIONE IMPIEGATE

A- AREA INDICATORI AZIENDALI (I eventi sentinella)

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

(*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si segna la X nella casella

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
n° infortuni * 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a: n° infortuni totali negli ultimi 3 anni * 100 n° lavoratori n° lavoratori degli ultimi 3 anni * anche infortuni in itinere						
2	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)*	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla natura della malattia, professionale o no						
3	ASSENZE dal lavoro	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Assenze dal lavoro [AD ES. permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi e/o assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate / Num. di giorni di ferie usufruite] x 100						
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
6	VERTENZE FRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 X	1(*) ☐	4 ☐		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0 - NO X	4 - SI ☐			
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	0 - NO X	4 - SI ☐			
TOTALE PUNTEGGIO					0	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****B- AREA CONTESTO DEL LAVORO (III Fattori di Contesto del Lavoro)**

N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza e diffusione di procedure aziendali formali	0 X	1 ☐		0	
2	Sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 X	1 ☐		0	
3	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 X	1 ☐		0	
4	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 X	1 ☐		0	
5	I ruoli sono chiaramente definiti	0 X	1 ☐		0	
6	Vi è una sovrapposizione di funzioni differenti sulle stesse persone	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
7	I lavoratori hanno sufficiente autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 X	1 ☐		0	
8	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
9	Possibilità di comunicare con il titolare o legale rappresentante dell'azienda da parte dei lavoratori	0 X	1 ☐		0	
10	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 X	1 ☐		0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 X	1 ☐		0	
2	Possibilità di orario flessibile	0 X	1 ☐		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 ☐	1 X		1	
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 X	1 ☐		0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****C- CONTENUTO DEL LAVORO (Il Fattori di contenuto del lavoro)**

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

PANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni (in relazione al lavoro)	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 ☐	1 ☒	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente, nell'ambito del turno lavorativo	0 ☒	1 ☐	1 - 1	1	
5	Chiara definizione dei compiti	0 ☒	1 ☐		0	
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☐	1 ☒		1	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
2	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo (non dovuto a crisi economica generale)	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
4	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
5	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 ☐	1 X	1 - 1	0	Se non previsto, segnare NO
6	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
7	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 ☐	1 X	1 - ...	0	Non previsto
8	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione (es. autisti, manutentori...)	0 ☐	1 X	1 - ...	0	Non previsto
TOTALE PUNTEGGIO					3	

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 X	1 ☐	1 - 0	1	
2	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
3	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
4	E' presente il lavoro a turni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
5	E' abituale il lavoro a turni notturni	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
6	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 ☐	1 X	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					1	

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO**

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *	0	0	10	11	27	28	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Contesto del lavoro	0	0	3	4	5	6	10
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	1						
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	1	2	3	4	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	3	0	2	3	4	5	8
Orario di lavoro	1	0	1	2	3	4	6
TOTALE PUNTEGGIO	9	0	10	11	20	21	43

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

Se superiore a 0, inserire il

Sommare i punteggi delle aree. Il totale così ottenuto consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO	9
INDICATORI AZIENDALI *	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	9

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****11. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PER MANSIONE**

INDICATORE	Ass. sociali	Educatrici	Impiegate
Indicatori aziendali	0	0	0
Contesto del lavoro	1	2	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*	1	0	1
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	1	2
Pianificazione dei compiti	2	2	2
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	3	3
Orario di lavoro	0	0	1
Totale	8	8	9
Livello di rischio	Basso	Basso	Basso

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	10	RISCHIO BASSO 25%	Non emerge una situazione di rischio da stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Il datore di lavoro deve unicamente inserire la valutazione effettuata nel DVR. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	11	23	RISCHIO MEDIO 50%	Si rileva una situazione di medio rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)
	24	48	RISCHIO ALTO + di 50%	Si rileva una situazione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive urgenti. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate. Se gli interventi correttivi risultano inefficaci, si procede, alla fase di valutazione successiva (VALUTAZIONE APPROFONDITA)

**VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO****12. FASE DI VALUTAZIONE APPROFONDITA (EVENTUALE)**

Quando gli interventi correttivi realizzati dal Datore di Lavoro nella fase preliminare si rivelano inefficaci, si deve procedere alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (fase approfondita). In questa fase devono essere adottati strumenti quali questionari, *focus group* o interviste semi strutturate per sentire i lavoratori sui fattori di contenuto e contesto del lavoro. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Per questa fase, nelle imprese che occupano **fino a 5 lavoratori**, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. Riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

13. 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

14. 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 – Rischio complessivo Basso.