



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Azienda/Unità produttiva

**COMUNE DI SAN SEVERO
Teatro Verdi**



| FUNZIONE | NOME E COGNOME | FIRMA |
|-------------------|------------------------------|-------|
| Datore di lavoro | Ing. Benedetto Di Lullo | |
| RSPP | Arch. Sabrina Paola Piancone | |
| Medico competente | Dott. Matteo Ciavarella | |
| RLS/RLST | Rocco Bonabitacola | |

Revisione N° 0
Data revisione:



DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA

DATI AZIENDALI

Dati anagrafici

Ragione Sociale **COMUNE DI SAN SEVERO - Teatro Verdi**
Attività economica **Ente pubblico**
• 90.04.00 Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche

Codice ATECO

ASL
POSIZIONE INPS
POSIZIONE INAIL

Attività soggetta a CPI **No**
Lavoro Notturno **No**

Codice Fiscale
Partita IVA
Categoria Primo Soccorso **Categoria C**

Titolare/Rappresentante Legale

Nominativo **Ing. Benedetto Di Lullo**

Sede Legale

Comune **SAN SEVERO**
Provincia **FG**
CAP **71016**
Indirizzo **Corso Giuseppe Garibaldi**

Sede operativa

Sito **Teatro Verdi**
Comune **SAN SEVERO**
Provincia **FG**
CAP **71016**
Indirizzo **Corso Giuseppe Garibaldi**

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Arch. SABRINA PAOLA PIANCONE

Addetto primo soccorso

Addetto antincendio ed evacuazione

Dott. Matteo Ciavarella

Medico Competente

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Rocco Bonabitacola



RELAZIONE INTRODUTTIVA

La presente Relazione di Valutazione *preliminare* dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a) secondo cui deve provvedere alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla specifica attività che l'Azienda svolge. Tale DVR deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.Lgs. 81/2008.

Tale valutazione è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" edito nel maggio del 2011 dall'INAIL e s.m.i.: tale documento rappresenta, a tutt'oggi, la sintesi di tutte le precedenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

DEFINIZIONI RICORRENTI

Rischi psicosociali: i rischi psicosociali sono "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica" (Cox & Griffiths, 1995).

Rischi legati allo stress lavoro correlato: possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

Stress : stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato: documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

Gruppo di gestione della valutazione : gruppo di persone afferenti ai vari ruoli della struttura aziendale il cui compito è stato quello di sovrintendere e coordinare le fasi della valutazione.

Strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale: insieme di iniziative atte a preparare e sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella valutazione.

PERCORSO METODOLOGICO

Il percorso metodologico, di seguito illustrato, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato nel rispetto delle indicazioni individuate dall'INAIL.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, delle esperienze negli altri Paesi dell'Unione Europea e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., con l'obiettivo di dare vita ad un percorso integrato che, seguendo i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva, nell'ottica della semplicità e della sintesi, possa iniziare e concludersi con il coinvolgimento prioritario delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Al fine di facilitare il percorso del Gruppo di Gestione della Valutazione, è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che, secondo quanto indicato dalla Commissione Consultiva, deve essere la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tale strumento, denominato "lista di controllo", è frutto di una revisione critica della proposta del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" successiva alla sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva.

La "lista di controllo" contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per "famiglie" (*eventi sentinella, fattori di*



contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro) e permette così di procedere alla “valutazione preliminare”.

In effetti, l’approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, può essere attuato anche tramite l’utilizzo di “liste di controllo” ed è costituito sostanzialmente da due momenti:

1. l’analisi di “eventi sentinella” (“*ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori*”) utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal “Gruppo di Gestione della Valutazione”. È da rilevare che, l’applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all’azienda, come indicato dalla Commissione Consultiva. Criticità applicative rimangono soprattutto per le aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni;
2. l’analisi più specifica degli indicatori di contenuto (“*...ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti*”) e di contesto (“*...ad esempio: ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)*”) per la quale è obbligo del datore di lavoro “sentire” e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate “alla metodologia di valutazione adottata.

La “lista di controllo” permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili agli “eventi sentinella”, al “contenuto” ed al “contesto” del lavoro.


Alla luce di quanto detto, è stata quindi compilata dal Gruppo di Gestione della Valutazione coadiuvato, per la compilazione della parte “eventi sentinella”, da soggetti afferenti all’ufficio del personale.

Si ricorda , per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro, che il gruppo dei compilatori è stato costituito in modo da garantire la possibilità da parte di RLS/RLST e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista.

Fermo restante l’obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su “gruppi omogenei di lavoratori”, si è proceduto, laddove ritenuto necessario, alla compilazione di una o più “lista di controllo”, a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee.

Gli indicatori che permettono di valutare le diverse condizioni di rischio sono stati inseriti nella “lista di controllo” attraverso il seguente schema:

| AREA I | AREA II | AREA III |
|--|---|--|
| EVENTI SENTINELLA Indicatori aziendali | CONTENUTO DEL LAVORO | CONTESTO DEL LAVORO |
| Infortunati Assenza per malattia | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | Funzione e cultura organizzativa |
| Assenze dal lavoro Ferie non godute | Pianificazione dei compiti | Ruolo nell’ambito dell’organizzazione |
| Rotazione del personale | Carico di lavoro - ritmo di lavoro | Evoluzione della carriera |
| Turn over | Orario di lavoro | Autonomia decisionale - controllo del lavoro |
| Procedimenti/ Sanzioni disciplinari | | Rapporti interpersonali sul lavoro |
| Richieste di visite straordinarie | | Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro |

| | | |
|--|-------------------------------------|---|
|  | COMUNE DI SAN SEVERO - Teatro Verdi | Documento di Valutazione dei Rischi Art. 17,28 e 29- D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. |
| Segnalazioni stress lavoro-correlato | | |
| Istanze giudiziarie | | |

Di seguito, quindi, per ognuna delle aree evidenziate nella precedente tabella, sono riportati gli schemi e criteri seguiti e che hanno consentito di pervenire all'identificazione della condizione di rischio.

AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

Gli eventi sentinella o indicatori aziendali, per loro stessa definizione, tendono ad avere un carattere oggettivo e sono stati osservati considerando il loro andamento negli ultimi 3 anni.

Comprensivi dell'indicazione del punteggio associato, tali parametri sono mostrati nella seguente tabella:

| N. | Indicatore | PUNTEGGIO ASSOCIATO | | |
|----|--|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Diminuito | Inalterato | Aumentato |
| 1 | Indici infortunistici | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 2 | Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 3 | Assenze dal lavoro | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 4 | % ferie non godute | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 5 | % trasferimenti interni richiesti dal personale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 6 | % rotazione del personale (usciti-entrati) | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 7 | Procedimenti, sanzioni disciplinari | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |
| 8 | Richieste visite mediche straordinarie al medico competente | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1(*) | <input type="checkbox"/> 4 |

| N. | Indicatore | No | Sì |
|----|--|----------------------------|----------------------------|
| 9 | Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 4 |
| | Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ Molestie morali e/o sessuali | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 4 |

SPECIFICHE PER IL CALCOLO DI ALCUNI EVENTI SENTINELLA

Si dettagliano di seguito i metodi e le formule che si sono seguiti per il calcolo di alcuni "eventi sentinella":

Indici infortunistici

Formula di calcolo: $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$ $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$

Si verifichi la percentuale calcolata come:

$$\frac{n^{\circ} \text{ infortuni}}{n^{\circ} \text{ lavoratori}} \times 100 \text{ dell'ultimo anno}$$

risulti essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto a

$$\frac{n^{\circ} \text{ infortuni totale ultimi 3 anni}}{n^{\circ} \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

In tale calcolo sono da comprendersi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni.

Nel caso in cui la risposta "**Inalterato**" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è "**Diminuito**".

Esempio: Assenza d'infortuni (zero) negli ultimi 3 anni. In questo caso, "**Inalterato**" indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, motivo per cui bisogna rispondere "**Diminuito**".



Assenza per malattia

In tale computo dovranno essere considerati anche i giorni di assenza per la malattia indipendentemente dalla sua natura.

Sono invece da escludere la maternità e l'allattamento.

Nel caso in cui la risposta **"Inalterato"** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **"Diminuito"**.

% Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- 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 ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$

$$\% \text{ assenza dal lavoro} = \frac{\text{n}^\circ \text{ ore lavorative}}{\text{n}^\circ \text{ ore potenzialmente lavorabili da contratto}} \times 100$$

Nel caso in cui la risposta **"Inalterato"** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **"Diminuito"**.

% Ferie non godute

Per il calcolo della percentuale delle ferie non godute va considerato il numero di ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa frizione.

Formula di calcolo:

$$\% \text{ ferie non godute} = \frac{\text{n}^\circ \text{ di giorni di ferie non usufruite}}{\text{n}^\circ \text{ di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}} \times 100$$

Nel caso in cui la risposta **"Inalterato"** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **"Diminuito"**.

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

Si verifichi la percentuale calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100 \text{ dell'ultimo anno}$$

risulti essere diminuita, inalterata od aumentata rispetto a

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$



Nel caso in cui la risposta **“Inalterato”** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile, la risposta corretta da scegliere è **“Diminuito”**.

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende rappresentare il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale; la velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore. Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo:

Si verifichi che la percentuale relativa alla rotazione del personale afferente all'ultimo anno, calcolata come:

$$\frac{n^{\circ} \text{ lavoratori usciti} + n^{\circ} \text{ lavoratori entrati}}{n^{\circ} \text{ lavoratori}} \times 100$$

risulti essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto alla percentuale relativa alla rotazione del personale afferente agli ultimi 3 anni, calcolata come:

$$\frac{n^{\circ} \text{ lavoratori usciti} + n^{\circ} \text{ lavoratori entrati ultimi 3 anni}}{n^{\circ} \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' **“Area II -Contenuto del lavoro”** sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

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

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

**CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

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

ORARIO DI LAVORO

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

AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area III -Contesto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

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

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | Indicatore | Si | No |
|----|---|----------------------------|----------------------------|
| 48 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 49 | I ruoli sono chiaramente definiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 50 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 51 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | Indicatore | Si | No |
|----|---|----------------------------|----------------------------|
| 52 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |



| | | | |
|----|--|----------------------------|----------------------------|
| 53 | Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 54 | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

| N. | Indicatore | Si | No |
|----|--|----------------------------|----------------------------|
| 55 | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |
| 56 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 57 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 58 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 59 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

| N. | Indicatore | Si | No |
|----|--|----------------------------|----------------------------|
| 60 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 61 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 62 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 |

INTERFACCIA CASA-LAVORO

| N. | Indicatore | Si | No |
|----|---|----------------------------|----------------------------|
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 65 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="checkbox"/> 1 |

IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO**LIVELLI DI RISCHIO AREA I - EVENTI SENTINELLA**

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella è associato un punteggio. La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi sentinella rappresenta un numero a cui viene assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- se il risultato del punteggio indicatori aziendali è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 6;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

| Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella | | | | | | | |
|---|-------|------------------|----|-------|----|------|----|
| I - Eventi sentinella | | | | | | | |
| | | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Punteggio Indicatori Aziendali | | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | (...) | 0 | | 6 | | 16 | |

LIVELLI DI RISCHIO AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene quattro indicatori. Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di Area è necessario compiere due passaggi.

1. Calcolare un punteggio complessivo normato per ciascuna Dimensione - ovvero Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, Pianificazione dei compiti, Carico di lavoro/ritmo di lavoro e Orario di lavoro - attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$



La Tabella 5 riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle quattro Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti dalla Lista di controllo.

| Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro | | | | | | | |
|--|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| II - Area contenuto del lavoro | | | | | | | |
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | (...) | 0 | 22 | 23 | 45 | 46 | 100 |
| Pianificazione dei compiti | (...) | 0 | 49 | 50 | 82 | 83 | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | (...) | 0 | 32 | 33 | 55 | 56 | 100 |
| Orario di lavoro | (...) | 0 | 37 | 38 | 74 | 75 | 100 |

2. Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula riportata di seguito:

$$\frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}}$$

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati.

| Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contenuto del Lavoro | | | | | | | |
|--|----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| | Punteggio medio Area | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Punteggio Area Contenuto | (...) | 0 | 23 | 24 | 43 | 44 | 100 |

LIVELLI DI RISCHIO AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene sei indicatori.

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio normato per ciascuna Dimensione (ovvero Funzione e cultura organizzativa, Ruolo nell'ambito dell'organizzazione, Evoluzione della carriera, Autonomia decisionale/controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro) attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Tale formula non va applicata alla Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro, alla quale, come nella versione precedente della Lista di controllo, va assegnato un punteggio che andrà poi a correggere il punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro. Pertanto, se la somma degli indicatori per questa Dimensione, è uguale a 0 il punteggio di Dimensione corrisponderà al valore - 4, mentre se la somma degli indicatori è superiore a 0 corrisponderà al valore 0.

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle 6 Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

| Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro | | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| III - Area contesto del lavoro | | | | | | | |
| Dimensioni | Punteggi dimensioni | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | (...) | 0 | 44 | 45 | 72 | 73 | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | (...) | 0 | 49 | 50 | 74 | 75 | 100 |

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
|  | COMUNE DI SAN SEVERO - Teatro Verdi | Documento di Valutazione dei Rischi Art. 17,28 e 29- D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. |
|---|-------------------------------------|---|

| | | | | | | | |
|--|--------|--|----|----|----|-----|-----|
| Evoluzione della carriera | (...) | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Autonomia decisionale controllo del lavoro | (...) | 0 | 59 | 60 | 79 | 80 | 100 |
| Rapporti interpersonali sul lavoro | (...) | 0 | 66 | 67 | 99 | 100 | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro* | (...)* | * Se il punteggio dell'indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire il valore - 4. Se superiore a 0, inserire il valore 0 | | | | | |

2. Una volta calcolati i punteggi per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo di Area calcolandone la media. Per l'Area Contesto del lavoro è necessario calcolare la media di Area sulla base delle prime 5 Dimensioni e, successivamente, sottrarre il punteggio ottenuto nella Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro. Di seguito, si riporta la formula di calcolo.

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE SINGOLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}} \right\} - \text{INTERFACCIA CASA /LAVORO}$$

In tabella seguente sono riportate le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

| Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Contesto del Lavoro | | | | | | | |
|---|----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| | Punteggio medio Area | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Punteggio Area Contesto | (...) | 0 | 37 | 38 | 53 | 54 | 100 |

CALCOLO TOTALE PUNTEGGIO LISTA DI CONTROLLO

E' stato possibile ricavare il "TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO" (Tot. PR) sommando i "Totali punteggio Area" calcolati per ognuna delle tre rispettive aree.

$$\text{Tot. PR} = \text{Punt. "Eventi sentinella"} + \text{Punt. "Contenuto del lavoro"} + \text{Punt. "Contesto del lavoro"}$$

| Calcolo punteggio finale | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| | Punteggio complessivo | Fasce di rischio | | | | | |
| | | Non rilevante | | Medio | | Alto | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Punteggio Area Eventi sentinella | (...)+ | 0 | | 6 | | 16 | |
| Punteggio Area Contenuto | (...)+ | 0 | 23 | 24 | 43 | 44 | 100 |
| Punteggio Area Contesto | (...)+ | 0 | 37 | 38 | 53 | 54 | 100 |
| Punteggio Finale | (...)= | 0 | 58 | 59 | 90 | 91 | 216 |

Tale valore, confrontato con la tabella che segue, ha consentito di pervenire all'identificazione del "LIVELLO DI RISCHIO", esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

| TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO | | |
|---------------------------------|----------------------|---|
| Totale Punteggio Rischio | Livello di rischio | Note |
| $0 \leq \text{Tot. PR} \leq 58$ | NON RILEVANTE | 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 ≤ Tot. PR ≤ 90 | MEDIO | 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 ≤ Tot. PR ≤ 216 | ALTO | 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. |

LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I livelli di rischio determinati utilizzando la precedente tabella hanno consentito, quindi, di identificare le azioni di miglioramento anche per ogni singola "Area" e per ogni "Indicatore" secondo lo schema contenuto nel paragrafo che segue:

- **RISCHIO NON RILEVANTE:** Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio NON RILEVANTE, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.
- **RISCHIO MEDIO:** Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno adottate tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito a una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte e azioni di miglioramento specifiche. 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.
- **RISCHIO ALTO:** Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito a una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori. 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.



Quindi, a valle delle precedenti considerazioni, grazie alla possibilità di definire i livelli di rischio per ogni singolo gruppo di domande, è possibile intervenire in maniera capillare e puntuale, per cui, di seguito, si riportano i range.

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

A titolo puramente informativo si vogliono descrivere brevemente le finalità e i contenuti di una valutazione approfondita di cui, nel caso ve ne sia la necessità, si rimanda allo specifico documento di valutazione.

La valutazione approfondita prevede “la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori” utile all’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause, affiancando ed integrando l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

Fermo restando i passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, comunque, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un’organizzazione e dei lavoratori ed un’opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio: professioni d’aiuto, operatori di call center, controllori di volo, ecc.) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di “liste di controllo”.

Nella scelta degli “strumenti” da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, a titolo esemplificativo, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano “questionari, focus group, interviste semistrutturate”, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai “fattori di contesto e di contenuto del lavoro”.

VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: Amministrazione e lavori d'ufficio

Mansioni: Addetto Amministrazione

RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

| Amministrazione e lavori d'ufficio | | |
|------------------------------------|-----------|----------------------|
| AREA | Punteggio | |
| Area I - Indicatori aziendali | 0 | Non rilevante |
| Area II - Contenuto del lavoro | 0 | Non rilevante |
| Area III - Contesto del lavoro | -4 | Non rilevante |
| Totale punteggio Rischio | -4 | NON RILEVANTE |

DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

EVENTI SENTINELLA

| INDICATORI AZIENDALI | | | |
|----------------------|---|------------|-----------|
| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
| 1 | Indici infortunistici | Inalterato | 1 |
| 2 | Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) | Inalterato | 1 |
| 3 | Assenze dal lavoro | Inalterato | 1 |
| 4 | % ferie non godute | Inalterato | 1 |
| 5 | % trasferimenti interni richiesti dal personale | Inalterato | 1 |
| 6 | % rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda) | Inalterato | 1 |
| 7 | Procedimenti, sanzioni disciplinari | Inalterato | 1 |
| 8 | Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente | Inalterato | 1 |
| 9 | Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico | No | 0 |



| | | | |
|------------|--|----|---|
| competente | | | |
| 10 | Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali | No | 0 |

Totale Punteggio **8**Livello di rischio **Non rilevante****CONTENUTO DEL LAVORO****AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO**

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|--|-------|-----------|
| 1 | Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione | No | 0 |
| 2 | Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale) | No | 0 |
| 3 | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | No | 0 |
| 4 | Microclima adeguato | Si | 0 |
| 5 | Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.) | Si | 0 |
| 6 | Rischio movimentazione manuale dei carichi | No | 0 |
| 7 | Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì) | Si | 0 |
| 8 | Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario | No | 0 |
| 9 | Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi | Si | 0 |
| 10 | Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione | No | 0 |
| 11 | Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | Si | 0 |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti | No | 0 |
| 13 | Esposizione a rischio biologico | No | 0 |

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|---|-------|-----------|
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruzioni | No | 0 |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | Si | 0 |
| 16 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | No | 0 |
| 17 | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | No | 0 |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | Si | 0 |
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | Si | 0 |

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|---|-------|-----------|
| 20 | I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti | Si | 0 |
| 21 | Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro | No | 0 |
| 22 | Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo | No | 0 |
| 23 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | No | 0 |
| 24 | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato | No | 0 |
| 25 | Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No) | No | 0 |
| 26 | I lavoratori devono prendere decisioni rapide | No | 0 |
| 27 | Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio | No | 0 |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | No | 0 |

Totale Punteggio **0**Livello di rischio **Non rilevante****ORARIO DI LAVORO**



| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|--|-------|-----------|
| 29 | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | No | 0 |
| 30 | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | No | 0 |
| 31 | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)? | No | 0 |
| 32 | La programmazione dell'orario varia frequentemente | No | 0 |
| 33 | Le pause di lavoro sono chiaramente definite | Si | 0 |
| 34 | E' presente il lavoro a turni | No | 0 |
| 35 | E' abituale il lavoro a turni notturni | No | 0 |
| 36 | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | No | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|---|-------|-----------|
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | Si | 0 |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | Si | 0 |
| 39 | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | Si | 0 |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | Si | 0 |
| 41 | Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. | Si | 0 |
| 42 | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.) | Si | 0 |
| 43 | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | Si | 0 |
| 44 | Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | Si | 0 |
| 45 | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | Si | 0 |
| 46 | Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari) | Si | 0 |
| 47 | Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...) | Si | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|---|-------|-----------|
| 48 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | Si | 0 |
| 49 | I ruoli sono chiaramente definiti | Si | 0 |
| 50 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità) | No | 0 |
| 51 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | No | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|--|-------|-----------|
| 52 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | Si | 0 |
| 53 | Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato | Si | 0 |
| 54 | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | Si | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO



| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|--|-------|-----------|
| 55 | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | No | 0 |
| 56 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | Si | 0 |
| 57 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | Si | 0 |
| 58 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | Si | 0 |
| 59 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto | No | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio **Non rilevante****RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|--|-------|-----------|
| 60 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori | Si | 0 |
| 61 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | Si | 0 |
| 62 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi | No | 0 |

Totale Punteggio 0

Livello di rischio **Non rilevante****INTERFACCIA CASA-LAVORO**

| N. | Indicatore | Esito | Punteggio |
|----|---|-------|-----------|
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | Si | 0 |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | Si | 0 |
| 65 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | Si | 0 |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | Si | 0 |

Totale Punteggio -4

Classe di rischio di appartenenza:**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

MISURE DI SICUREZZA

In funzione della classe di rischio d'appartenenza si adottano le seguenti misure:



CONCLUSIONI

Il presente Documento di Valutazione del Rischio Stress lavoro correlato:

- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Datore di Lavoro e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

| Figure | Nominativo | Firma |
|-------------------|-------------------------------------|-------|
| Datore di lavoro | Ing. Benedetto Di Lullo | |
| RSPP | Arch. Sabrina Paola Piancone | |
| Medico competente | Dott. Matteo Ciavarella | |
| RLS | Rocco Bonabitacola | |

SAN SEVERO, 03/11/2020



Sommario

| | |
|--------------------------------------|----|
| DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA | 2 |
| DATI AZIENDALI | 2 |
| RELAZIONE INTRODUTTIVA | 3 |
| DEFINIZIONI RICORRENTI | 3 |
| PERCORSO METODOLOGICO | 3 |
| VALUTAZIONE APPROFONDITA | 13 |
| VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO: | 13 |
| Amministrazione e lavori d'ufficio | 13 |
| RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE | 13 |
| DETTAGLIO VALUTAZIONE | 13 |
| MISURE DI SICUREZZA | 16 |
| CONCLUSIONI | 17 |
| Sommario | 18 |