



**RELAZIONE TECNICA DELLA  
VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA  
STRESS LAVORO-CORRELATO  
PER IL COMUNE DI  
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO**

conforme alle Linee Guida indicate nelle Indicazioni della Commissione Consultiva contenute nella Circolare del Ministero del Lavoro 18/11/2010

<i>Revisione</i>	<i>Data</i>	<i>Descrizione / Revisione / Modifica</i>
1	31/07/2012	1° Emissione relazione tecnica della valutazione del rischio da stress lavoro correlato



## **INDICE**

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>MODELLO UTILIZZATO .....</b>	<b>4</b>
Fase preliminare .....	4
Fase uno: identificazione del rischio.....	4
Fase due: la misurazione della percezione soggettiva rischio.....	5
Fase tre: definizione e progettazione di un intervento ad hoc per la gestione del Rischio .....	5
Fase quattro: la stesura di un documento di valutazione .....	6
Fase cinque: restituzione.....	6
Fase sei: monitoraggio e verifica .....	6
<b>CRITERI DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>Nel dettaglio .....</b>	<b>7</b>
<b>Macrogruppi/mansioni sottoposte a Valutazione.....</b>	<b>17</b>
<b>ATTIVITÀ SVOLTE .....</b>	<b>18</b>
Area Amministrativa.....	19
Area Economico Finanziaria.....	28
Area Tecnica .....	37
Area Tecnica – Squadra Esterna .....	46
RLS - Ufficio Tecnico – Lavori Pubblici e Patrimonio .....	55
<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....</b>	<b>64</b>



## **Premessa**

### CHE COSA E' LO STRESS

Lo stress è la risposta non specifica dell'organismo umano di fronte a qualsiasi sollecitazione e stimolo si presenti, innestando una normale reazione di adattamento che può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme.

Quindi lo stress è una reazione che si manifesta quando l'organismo deve rispondere a qualsiasi stimolo del mondo esterno e questa risposta consiste in un adattamento del comportamento e in un'attivazione dei sistemi biologici (psico-neuro-endocrini) che permettono di affrontare e risolvere la situazione in modo tale da evitare possibili conseguenze negative e permettere di sviluppare forme di adattamento nel caso non sia possibile risolvere la situazione.

Quindi, è importante sottolineare che lo stress non è di per sè sempre un fattore negativo, in quanto esiste uno stress positivo chiamato **eustress** che ci rende più capaci di adattarci positivamente alle situazioni, ma esiste poi uno stress negativo chiamato **distress** quando la situazione richiede uno sforzo tale di adattamento da superare le nostre capacità di realizzarlo, e quindi si instaura un logorio progressivo che porta al superamento delle nostre difese psicofisiche.

Dal momento in cui il nostro organismo viene stimolato e deve rispondere a questa sollecitazione, esso mette in moto alcuni meccanismi specifici che stanno alla base dello stress e più precisamente in questa risposta si individua:

- a) una coppia "stimolo- risposta"
- b) uno sforzo di adattamento, per rispondere in modo adeguato ed efficace allo stimolo
- c) un alto consumo "energetico" (psichico e fisico) per fronteggiare tale sforzo di adattamento

Ora in base alle modalità con cui gli stimoli esterni si presentano, il nostro organismo risponderà in modo diverso e più precisamente attraverso due modalità distinte in:

**Stress acuto:** quando gli eventi stressanti si presentano in modo acuto e la risposta dell'organismo si gioca ed esaurisce nel giro di pochi minuti o ore (ad esempio una notizia luttuosa);

**Stress cronico:** Quando gli eventi stressanti si protraggono per giorni, settimane, mesi e la risposta dell'organismo deve essere mantenuta per tutto quel tempo (ad esempio un rapporto di lavoro problematico).

Nostro obiettivo è valutare:

1. i fattori di rischio di distress, cioè la parte negativa dello stress, presenti sul posto di lavoro
2. eventuali "segnali" di stress individuabili dall'osservazione del comportamento



## **Modello utilizzato**

Il modello che proponiamo si articola in diverse macrofasi che comprendono:

- 1°) Identificazione della presenza del rischio
- 2°) Misurazione della percezione soggettiva del rischio
- 3°) Progettazione di un intervento
- 4°) Stesura di un documento di valutazione
- 5°) Restituzione degli esiti della Valutazione
- 6°) Verifica efficacia degli eventuali interventi

Secondo Cox (2002), un metodo efficace per effettuare la valutazione dello stress del lavoro sull'individuo è la triangolazione, che consiste nel raccogliere le informazioni da tre punti di vista, applicando tale approccio alle organizzazioni i tre punti di vista diventano gli indicatori aziendali (assenteismo, infortuni, malattie professionali, ecc), il punto di vista dei responsabili e quello dei lavoratori.

### ***Fase preliminare***

In questa fase:

- si effettua un incontro a scopo informativo con i responsabili che saranno coinvolti nel progetto, RSPP, RLS, medico del lavoro ed eventuali altri stakeholder ritenuti opportuni dall'azienda, per illustrare le fasi e le modalità con le quali si intende operare, allo scopo di condividere il progetto, superare eventuali resistenze e per raccogliere informazioni sui dati aziendali;
- si predispongono azioni volte a sensibilizzare/formare tutti i lavoratori sul problema dello stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni.

### ***Fase uno: identificazione del rischio***

La prima fase si articola in uno o più incontri con l'obiettivo di evidenziare la presenza di eventuali fonti di rischio da stress lavoro correlato in azienda, la tipologia dei rischi presenti e la loro localizzazione nell'organizzazione.

I metodi maggiormente consigliati ed utilizzati per svolgere questi incontri sono

- **Focus Group**, tale metodo prevede la partecipazione dell'RSPP e l'RLS (quando presente) e altre figure di responsabilità ritenute importanti a seconda della realtà aziendale. Viene normalmente gestito da una o due persone che hanno il compito di condurre la discussione verso gli scopi prefissati. Durante tale incontro, sulla base dell'incrocio tra quanto emerge e una griglia di possibili fattori di rischio, si valuta la presenza o meno di determinati elementi che possono causare stress organizzativo, la loro localizzazione all'interno delle macro-aree ritenute particolarmente valide per una serie di motivi.  
I vantaggi del Focus Group sono la possibilità di effettuare un'analisi approfondita e completa, mentre lo svantaggio è che non mantenendo l'anonimato la persona potrebbe non sentirsi libera di esprimere giudizi personali.
- **Interviste semistrutturate** oppure un **Questionario / Check List** che verrà somministrata ad un gruppo di persone scelto in base a quanto emerso durante gli incontri precedenti.  
L'utilizzo di un questionario / check list ha il vantaggio di risparmiare tempo e di poter raggiungere anche persone che si trovano lontane o fuori sede (si può compilare elettronicamente ed inviare via



email), può mantenere l'anonimato e quindi la persona può sentirsi libera di esprimere un giudizio personale, per contro non permette di analizzare la situazione con profondità.

***Il metodo utilizzato è la somministrazione di una check list e si è scelto di utilizzare la Check list suggerita da ISPESL (SPISAL ULSS 20 di Verona)***

Nel caso in cui non vengano rilevati rischi psicosociali da stress, a seconda della dimensione dell'azienda, la valutazione può terminare con la stesura e la redazione della relazione tecnica da allegare al documento di valutazione dei rischi per le aziende di piccole dimensioni, per le aziende di dimensioni più grandi, o maggiormente strutturate è opportuno effettuare un approfondimento a campione sui lavoratori che garantisca l'attendibilità dei dati ottenuti.

L'approfondimento consiste nell'applicare la fase 2 ad un campione limitato.

In caso contrario, ovvero nel caso si riscontri la presenza di possibili rischi, si procede alla fase due.

***Fase due: la misurazione della percezione soggettiva rischio***

Dopo aver individuato le probabili fonti di rischio, la localizzazione e le categorie di lavoratori più a rischio si può procedere alla definizione delle azioni di miglioramento (salvo effettuare in seguito una verifica circa l'efficacia di tali azioni), oppure si procede alla somministrazione di questionari (HSE/MOHQ/Karasek) ai lavoratori oppure ad una serie di interviste semi-strutturate ai lavoratori che permetteranno di individuare il livello di rischio, la sua significatività e la sua misura.

La somministrazione dei questionari può essere fatta su supporto cartaceo o informatico e può prevedere un documento introduttivo per il lavoratore fornito dallo studio. Si può fare su tutti i lavoratori o solo su una parte a seconda di quanto emerso nella prima fase, ma deve essere effettuata una percentuale considerata significativa. In ogni caso si consiglia sempre di analizzare i reparti nella loro totalità dove possibile.

Le interviste vengono effettuate su una parte dei lavoratori a seconda di quanto emerso durante la prima fase: hanno la durata di circa cinquanta minuti e prevedono un colloquio in cui vengono chieste informazioni per confermare e verificare il peso di un eventuale rischio.

Hanno il vantaggio di poter portare alla luce eventuali dinamiche nelle relazioni tra colleghi e superiori, tra reparti diversi e i punti di vista del lavoratore.

Se dalla misurazione il livello di rischio viene evidenziato come non significativo, la valutazione termina con la stesura e la redazione della relazione tecnica da allegare al documento di valutazione dei rischi.

In caso contrario si procede alla fase tre.

***Fase tre: definizione e progettazione di un intervento ad hoc per la gestione del Rischio***

Il piano di azione sui rischi si basa sulla definizione, insieme al cliente, delle costrittività organizzative e degli obiettivi di cambiamento che si intendono raggiungere, ovvero ciò che non può essere modificato nella struttura organizzativa in relazione agli obiettivi di cambiamento che l'azienda vuole raggiungere.

Questo processo ci permette di individuare con maggiore precisione le azioni correttive da intraprendere e di modellarle sulle esigenze specifiche del cliente.

Gli interventi scelti potranno prevedere soluzioni di prevenzione collettiva (che intervengono per esempio sull'organizzazione, sulla comunicazione interna, ecc) e/o soluzioni rivolte agli individui



(soluzioni di supporto come il counselling, audit psicologico nelle aziende medie e grandi, o la sorveglianza sanitaria per le aziende piccole)

***Fase quattro: la stesura di un documento di valutazione***

Questa fase prevede la stesura e la redazione di una relazione tecnica comprensiva di tutti gli interventi effettuati, dei risultati delle valutazioni effettuate, delle azioni correttive scelte e di un parere professionale da allegare al documento di valutazione dei rischi.

Il documento di valutazione del rischio, nella parte specifica relativa alla valutazione/gestione del rischio stress lavoro-correlato, deve documentare l'effettuazione dei seguenti interventi:

- le azioni di sensibilizzazione ed informazione effettuate, i soggetti coinvolti e gli strumenti adottati;
- l'analisi documentale in ordine alla descrizione dell'organizzazione del lavoro, della gestione del sistema di sicurezza e tutela della salute e dei flussi informativi inerenti gli indicatori aziendali di stress lavoro-correlato;
- le azioni formative intraprese per le varie figure interne (strumenti adottati e durata delle iniziative);
- il processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine oggettiva / soggettiva utilizzati ed il report di analisi dei dati con il livello di rischio per aree/gruppi omogenei;
- il programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva ed individuale da attivare con la tempistica di intervento ed il ruolo dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- l'eventuale sorveglianza sanitaria mirata ai gruppi a rischio, implementata nel piano sanitario esistente, compresi i programmi di promozione della salute su base volontaria;
- il piano di monitoraggio / follow-up con relativa tempistica.

***Fase cinque: restituzione***

In questa fase è opportuno prevedere un momento di formazione allo scopo di:

- far conoscere e condividere i risultati della valutazione con l'azienda, le persone coinvolte e tutti i lavoratori;
- trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa;
- rafforzare le diverse competenze per la gestione costante del rischio specifico

***Fase sei: monitoraggio e verifica***

In questa fase, a distanza di tempo viene verificata l'efficacia delle azioni intraprese per diminuire le condizioni di stress.



## **Criteria di Valutazione**

**L'indice di rischio (I.R.)** viene calcolato sulla base delle risposte date ai relativi item per ogni dimensione presa in esame ed indica il rischio che un determinato fattore generi stress, relativamente alle Aree indicate di seguito:

### **1. AREA INDICATORI AZIENDALI**

- Indici infortunistici
- Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
- Assenze dal lavoro
- % ferie non godute
- % trasferimenti interni richiesti dal personale
- % rotazione de personale (usciti-entrati)
- Procedimenti/sanzioni disciplinari
- N. Di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (d.lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)
- Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro
- Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento

### **2. AREA CONTESTO DEL LAVORO**

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

### **3. AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

- Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
- Pianificazione dei compiti
- Carico di lavoro – ritmo di lavoro
- Orario di lavoro

## *Nel dettaglio*

### **Legenda indicatori organizzativi**

I dati utili per la valutazione sullo stress sono i seguenti (se presenti e reperibili) e vanno estratti quelli relativi agli ultimi 3 anni:

- a. Indici infortunistici**
- b. Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)**
- c. Assenze dal lavoro**
- d. % ferie non godute**
- e. % trasferimenti interni richiesti dal personale**
- f. % rotazione de personale (usciti-entrati)**
- g. Procedimenti/sanzioni disciplinari**
- h. N. Di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (d.lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)**



- i. Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro
- j. Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento

#### **% Assenze dal lavoro (Assenteismo)**

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:**

$[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

#### **% 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:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

#### **% 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:**

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(\*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

#### **% Rotazione del personale (usciti-entrati) Turn Over**

Con questo indicatore s'intende 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:**

$[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$





INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1(*)	4	...	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	...	
3	Assenze del lavoro	0	1	4	...	
4	% ferie non godute	0	1	4	...	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	...	
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	0	1(*)	4	...	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1(*)	4	...	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D. Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0	1(*)	4	...	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	...	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0 - NO		4 - SI	...	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato



B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1			
2	Presenza di procedure aziendali	0	1			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001/2007	0	1			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0	1			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

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



EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1...		
	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1...		
TOTALE PUNTEGGIO						

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0	1			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1...		
TOTALE PUNTEGGIO						



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			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

C - 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-...		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1-...		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1-...		
4	Microclima adeguato	0	1			
5	Adeguate illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1-...		
7	Disponibilità adeguate e confortevoli DPI	0	1			Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1-...		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1-...		
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1-...		
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1-...		
TOTALE PUNTEGGIO						



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - ...		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 - ...		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1 - ...		
5	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 - ...		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 - ...		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 - ...		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	1	1 - ...		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - ...		se non previsto segnare NO
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - ...		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - ...		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						



ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1 - ...		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 - ...		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 - ...		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 - ...		
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - ...		
7	E' abituale il lavoro a turni notturni	0	1	1 - ...		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						



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	20	21	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0		2		5	

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



CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
		0	13	14	25	26	36

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

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





## TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

### *Macrogruppi/mansioni sottoposte a Valutazione*

MANSIONE/GRUPPO	
Area Amministrativa	Comprende Anagrafe, Segreteria, servizi sociali
Area Economico Finanziaria	Comprende i Tributi e Personale
Area Tecnica	Comprende Urbanistica, Lavori pubblici e Squadra esterna
Area Tecnica – Squadra Esterna	
Ufficio Tecnico – Lavori Pubblici e Patrimonio	



## **Attività svolte**

### ***Identificazione della presenza del rischio***

1. riunione con responsabili (RSPP e RLS), per raccogliere informazioni, definire le persone a cui somministrare il questionario e raccogliere informazioni sui dati aziendali
2. focus per presentazione processo di valutazione ai responsabili dei servizi
3. focus per somministrazione questionario
4. ricezione, inserimento e raggruppamento risposte al questionario
5. analisi e valutazione risposte / calcolo indicatori

### ***Stesura di un documento di valutazione***

6. stesura relazione tecnica
7. disamina valutazione tecnica
8. parere professionale firmato
  
9. consegna Valutazione tecnica
10. consegna opuscolo formativo/informativo



**Area Amministrativa**

**SCHEDA AZIENDA**

DATA COMPILAZIONE

12/07/2012

IMPRESA

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

MANSIONE \ REPARTO  
MANSIONE \ REPARTO

AREA AMMINISTRATIVA

**COMPILATA DA:**

DATORE DI LAVORO

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA PAOLO BARBI

PSICOLOGO

ALTRO



**AREA INDICATORI AZIENDALI**

	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<b>1</b> INDICI INFORTUNISTICI			X		X
<b>2</b> Assenze per malattia (non maternita, allattameto, congedo matrimoniale)		X			
<b>3</b> ASSENZE DAL LAVORO	X				
<b>4</b> % FERIE NON GODUTE			X		X
<b>5</b> % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	X				
<b>6</b> % ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		X			
<b>7</b> PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				X	
<b>8</b> N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)				X	
	<del>ASSENTI</del>	<del></del>	<del>PRESENTI</del>		
<b>9</b> SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X				
<b>10</b> ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X				

**PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

<b>10</b>		
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Sì

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

--	--



## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**6**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**



### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1		
X		

### AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1		
X		

### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		



**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

0	
-1	0
-1	

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

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

6
0
1
1
0
-1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

	X	
X		
X		
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

7
---



## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

se non previsti  
segnare SI

### PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

3

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

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

### PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

1

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X



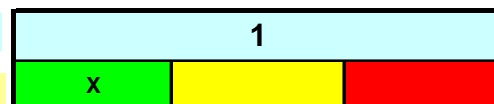


**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

N	INDICATORE			AZIONI DI MIGLIORAMENTO	
		SI	NO		
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	Se non previsto segnare NO	
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X			X

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

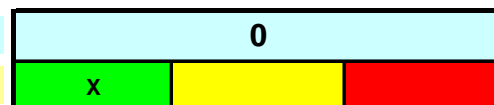


**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
		SI	NO	
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
6	E' presente il lavoro a turni		X	
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**





**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

<b>INDICATORE</b>
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Orario di lavoro

3
1
1
0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**5**



## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	7	
CONTENUTO DEL LAVORO	5	
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	

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



**Area Economico Finanziaria**

**SCHEDA AZIENDA**

DATA COMPILAZIONE

12/07/2012

IMPRESA

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

MANSIONE \ REPARTO

RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

**COMPILATA DA:**

DATORE DI LAVORO

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA ELISABETTA BATTANI

PSICOLOGO

ALTRO



**AREA INDICATORI AZIENDALI**

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI			X		X
<b>2</b>	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrimoniale)		X			
<b>3</b>	ASSENZE DAL LAVORO	X				
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE			X		X
<b>5</b>	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	X				
<b>6</b>	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		X			
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				X	
<b>8</b>	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)				X	
		ASSENTI	<del>                    </del>	PRESENTI		
<b>9</b>	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X	<del>                    </del>			
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO	X	<del>                    </del>			

**PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

<b>10</b>		
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Si

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



## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**6**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**



### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

### PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

2
X

### AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1
X

### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0
X



**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

0	
-1	0
-1	

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

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

6
0
2
1
0
-1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

	X	
X		
	X	
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

8
---







**CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

N	INDICATORE			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
		SI	NO	
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		X

Se non previsto segnare NO

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

<b>1</b>		
X		

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
		SI	NO	
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
6	E' presente il lavoro a turni		X	
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

<b>0</b>		
X		

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

<b>INDICATORE</b>
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

1
1
1
0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

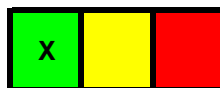
<b>3</b>
----------



## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	8
CONTENUTO DEL LAVORO	3
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>



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



**Area Tecnica**

**SCHEDA AZIENDA**

DATA COMPILAZIONE

12/07/2012

IMPRESA

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

MANSIONE \ REPARTO

AREA TECNICA

**COMPILATA DA:**

DATORE DI LAVORO

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA SANTARINI MORENO

PSICOLOGO

ALTRO





## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**6**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**



**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

1		
X		

**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

1		
X		

**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

0		
X		





**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

0	
-1	0
-1	

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

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

6
0
1
1
0
-1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

	X	
X		
X		
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

7
---



## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

se non previsti  
segnare SI

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

1

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

### PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

3

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X



**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

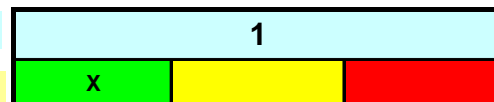
N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X	

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



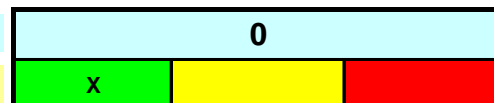
**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X	
6	E' presente il lavoro a turni		X
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**





## RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	1
Orario di lavoro	0

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**5**



## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	7	
CONTENUTO DEL LAVORO	5	
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	

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



**Area Tecnica – Squadra Esterna**

**SCHEDA AZIENDA**

DATA COMPILAZIONE

12/07/2012

IMPRESA

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

MANSIONE \ REPARTO

AREA TECNICA - SQUADRA ESTERNA

**COMPILATA DA:**

DATORE DI LAVORO

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA

PSICOLOGO

ALTRO

CAPOSQUADRA





## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**6**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**





**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

1		
X		

**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

1		
X		

**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

0		
X		



**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

0	
-1	0
-1	

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

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

6
0
1
1
0
-1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

	X	
X		
X		
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

7
---



## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO	
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	X		<div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; padding: 2px; text-align: center;">AZIONI DI MIGLIORAMENTO</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;">X</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;">X</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;">X</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div>
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	
4	Microclima adeguato		X	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	X		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	

se non previsti segnare SI

<b>PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<b>IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO</b>	<div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #28a745; margin-right: 5px;"></div> <div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #ffc107; margin-right: 5px;"></div> <div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #dc3545;"></div>

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO	
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		<div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; padding: 2px; text-align: center;">AZIONI DI MIGLIORAMENTO</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;">X</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;">X</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; background-color: #ffc107; text-align: center; margin-bottom: 2px;"></div>
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		X	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	
5	Chiara definizione dei compiti	X		
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		

<b>PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>	<b>2</b>
<b>IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO</b>	<div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #28a745; margin-right: 5px;"></div> <div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #ffc107; margin-right: 5px;"></div> <div style="display: inline-block; width: 20px; height: 20px; background-color: #dc3545;"></div>



**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
	X
	X
	X
	X
	X
X	
X	

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

3		
X		

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**ORARIO DI LAVORO**

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

SI	NO
	X
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

0		
X		

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



## RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	2
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	3
Orario di lavoro	0

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**8**

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		



## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	7	
CONTENUTO DEL LAVORO	8	
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	

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



**RLS - Ufficio Tecnico – Lavori Pubblici e Patrimonio**

**SCHEDA AZIENDA**

DATA COMPILAZIONE

12/07/2012

IMPRESA

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

MANSIONE \ REPARTO  
MANSIONE \ REPARTO

UFFICIO TECNICO - LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

**COMPILATA DA:**

DATORE DI LAVORO

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA

PSICOLOGO

ALTRO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POLI ENRICO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**AREA INDICATORI AZIENDALI**

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI			X		X
<b>2</b>	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrimoniale)		X			
<b>3</b>	ASSENZE DAL LAVORO	X				
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE			X		X
<b>5</b>	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	X				
<b>6</b>	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		X			
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				X	
<b>8</b>	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)				X	
		ASSENTI	<del>IN</del>	PRESENTI		
<b>9</b>	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X	<del>IN</del>			
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X	<del>IN</del>			

**PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

<b>10</b>		
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Si

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

--	--





## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**6**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**



### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

1		
X		

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

### AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

### PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

1		
X		

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

0		
X		

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

0	
-1	0
-1	

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	6
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	-1

6
0
1
1
0
-1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

	X	
X		
X		
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

7
---



## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

se non previsti  
segnare SI

### PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

1

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

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

### PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

2

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X



**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

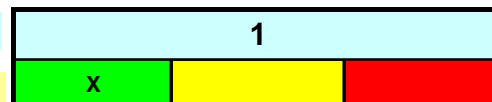
N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	X	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



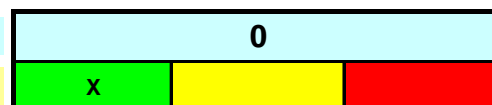
**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X	
6	E' presente il lavoro a turni		X
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**





**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

<b>INDICATORE</b>
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

1
2
1
0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**4**



## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	7	
CONTENUTO DEL LAVORO	4	
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	

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



### **Considerazioni conclusive**

Dai colloqui individuali intercorsi e dai questionari somministrati alle figure ritenute idonee allo scopo di individuare l'eventuale presenza di indicatori di rischio da stress lavoro correlato, sono emersi i valori seguenti:

- a. nei dati complessivi relativi ai Fattori di stress non sono emersi valori di rischio significativi;

In considerazione del fatto che l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro,

si suggerisce quanto segue:

- ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.

Si consiglia inoltre di attuare piani di prevenzione come previsto dalla legge (Art. 15)

Bologna lì 31/07/2012