

## **RELAZIONE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO**

*(Art. 28 comma 1 bis del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 secondo le indicazioni approvate dalla Commissione Consultiva permanente per la Sicurezza e la Salute)*

**ATTIVITA': 84.11.10 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali**

***Il Datore di Lavoro***  
**Ing. Roberto Capuano**

---

***Responsabile del Servizio Protezione  
Prevenzione(RSPP)***  
**Ing. Vincenzo Fuccillo**

---

***Il Medico Competente***  
**Dott. Rosalia Salvatore**

---

***Il RLS***  
**Geom. Giuseppe Basile**

---

## **SOMMARIO**

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>ANAGRAFICA AZIENDALE.....</b>	<b>4</b>
<b>DATI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
<b>DESCRIZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI.....</b>	<b>6</b>
<b>MODALITA DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>METODO DI CALCOLO .....</b>	<b>7</b>
<b>I QUESTIONARI .....</b>	<b>9</b>
<b>VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO.....</b>	<b>10</b>
INDICATORI AZIENDALI .....	12
INDICATORI CONTESTO DEL LAVORO .....	13
INDICATORI CONTENUTO DEL LAVORO.....	16
<b>IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO .....</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO.....</b>	<b>21</b>
<b>AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE .....</b>	<b>22</b>
<b>RISULTATO DI CALCOLO.....</b>	<b>23</b>
<b>CONCLUSIONI .....</b>	<b>57</b>
<b>REVISIONE DELLA VALUTAZIONE .....</b>	<b>57</b>
<b>SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>58</b>

## PREMESSA

### SIGNIFICATO E SCOPO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Sulla base delle disposizioni contenute nelle norme del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81, il datore di lavoro ha proceduto nell'ambito della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori di cui all'articolo 28 comma 1) del Decreto legislativo 9 aprile 2008, all'individuazione e valutazione dei rischi.

#### La stesura del presente documento è utilizzata come base per:

a)	Trasmettere informazioni alle persone interessate: lavoratori, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
b)	Monitorare se sono state introdotte le misure di prevenzione e protezione necessarie
c)	Fornire agli organi di controllo una prova che la valutazione è stata effettuata
d)	Provvedere ad una revisione nel caso di cambiamenti o insorgenza di nuovi rischi

#### Il presente documento è articolato nelle seguenti sezioni:

a)	Relazione della valutazione del rischio in oggetto per la salute e la sicurezza presente nell'attività lavorativa e i criteri adottati per la valutazione e stima del rischio stesso
b)	Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione
c)	Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
d)	Indicazione dei nominativi dei soggetti interni ed esterni che hanno partecipato al processo di valutazione: responsabile del servizio di prevenzione, addetti al servizio, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
e)	Indicazione delle mansioni esposte a rischio

## ANAGRAFICA ENTE

### DATI GENERALI

<b>RAGIONE SOCIALE</b>	<b>COMUNE DI CASTEL SAN GIORGIO</b>
Sede legale	PIAZZA AMABILE, 1 – 84083 – Castel San Giorgio (SA) Tef/Fax/Cell.: 081 5163111 / 081 5161900
Attività svolta	84.11.10 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

<b>DATORE DI LAVORO</b>	<b>ING. ROBERTO CAPUANO</b>
Qualifica	DIRIGENTE
Indirizzo	Piazza Amabile, 1 – 84083 Castel San Giorgio (SA)

### MISURE

#### Generale

I lavoratori devono rispettare le disposizioni impartite dal preposto e dal datore di lavoro in materia di igiene e sicurezza, sull'uso dei mezzi di protezione collettiva.

E' vietato eseguire qualsiasi lavorazione senza l'utilizzo dei DPI messi a disposizione.

Segnalare al preposto o datore di lavoro le eventuali anomalie sul funzionamento delle attrezzature, dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuali.

Il posto di lavoro deve essere mantenuto sempre libero da materiali, prolunghe che possono interferire con i movimenti propri e degli altri e costituire un pericolo.

Non manomettere o rimuovere qualsiasi protezione o dispositivo di protezione senza autorizzazione e l'adozione di misure compensative.

Abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo grave e immediato e segnalare il pericolo.

#### Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria e' effettuata dal medico competente:

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore e' destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di

peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) per accertare stati di gravidanza;

b) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

#### **Metodi di lavoro**

Per lo svolgimento della propria attività deve essere applicata la procedura specifica.

#### **Rischi da impiego di attrezzature di lavoro**

Utilizzare le attrezzature secondo le indicazioni riportate nel libretto d'uso e nella procedura specifica.

Divieto di rimuovere le protezioni fisse e mobili con la macchina in funzione.

#### **Impiego di energia elettrica**

Utilizzo delle attrezzature elettriche portatili secondo la procedura.

Divieto assoluto di eseguire lavori o interventi su parti in tensione.

#### **Informazione**

a) struttura organizzativa, distribuzione dei posti di lavoro, ciclo del processo produttivo, nominativi dei preposti, RSPP, RLS e degli incaricati alla gestione delle emergenze mediante colloquio e schema organigramma.

b) gli aspetti più importanti del rapporto di lavoro in particolare le regole contrattuali, l'orario di lavoro, i turni, i diritti e doveri mediante colloquio.

c) tipi di emergenza, procedure, ubicazione e contenuto dei presidi sanitari e di lotta antincendio, conoscenza delle vie di esodo e uscite di emergenza, piano di emergenza mediante sopralluogo e colloquio.

d) rischi generali presenti nell'azienda con la visione del documento di valutazione dei rischi.

#### **Formazione**

Concetto di rischio, danno, prevenzione e protezione, organi di vigilanza, diritti e doveri, compiti del Medico Competente, del RSPP, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con lezioni frontali e dimostrazioni pratiche.

## DESCRIZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI

I processi lavorativi svolti nella sede municipale comprendono essenzialmente **lavoro Amministrativo**, ovvero lavoro di ufficio, lavoro di sportello, lavoro di archivio e servizi di elaborazione dati, **nonché lavori esterni connessi alla funzione**.

Per tutte le informazioni relative ai luoghi di lavoro, mansioni, ecc., nonché per l'elenco del personale interessato, si rinvia agli specifici volumi della valutazione generale dei rischi per ogni singola sede.

## MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Questa valutazione eseguita secondo i criteri indicati di seguito ha coinvolto diverse professionalità.

**Il datore di lavoro ha effettuato la valutazione ed elaborato il documento di valutazione dei rischi secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008, in collaborazione con:**

- il servizio di prevenzione e protezione (RSPP, ASPP) il quale ha provveduto all'individuazione e alla valutazione dei rischi predisponendo le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente e sulla base delle proprie conoscenze
- il medico competente (MC), il quale ha provveduto all'individuazione e alla valutazione dei rischi predisponendo le misure di tutela della salute dei lavoratori e la programmazione della sorveglianza sanitaria.
- consulenti tecnici
- consulenti sanitari

**Nelle attività di valutazione ed elaborazione del documento il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS / RLST è stato consultato:**

- preventivamente all'inizio dell'iter di valutazione
- durante l'iter di valutazione

I lavoratori dell'azienda sono stati coinvolti nell'iter valutativo.

Il coinvolgimento è avvenuto mediante colloquio.

**Metodi o criteri adottati in merito alle modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.**

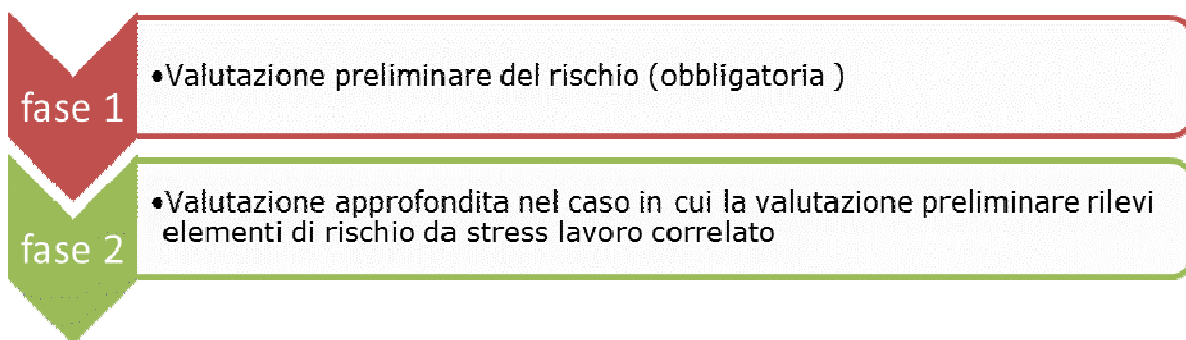
1.	Identificazione sia dei fattori di rischio e pericoli presenti nel ciclo lavorativo in grado di arrecare un danno potenziale alla salute o alla sicurezza e sia il gruppo dei lavoratori esposti.
2.	Valutazione o stima dei rischi e pericoli individuati e programmazione degli interventi.
3.	Individuazione delle misure preventive per eliminare, ridurre e controllare i rischi.
4.	Individuazione delle misure di protezione dai rischi residui da attuare predisponendo un piano contenente le misure da attuare e i responsabili incaricati alla loro attuazione.
5.	Controllo e riesame della valutazione.

Il processo di valutazione, per ogni fattore di rischio considerato, porterà ai seguenti risultati:

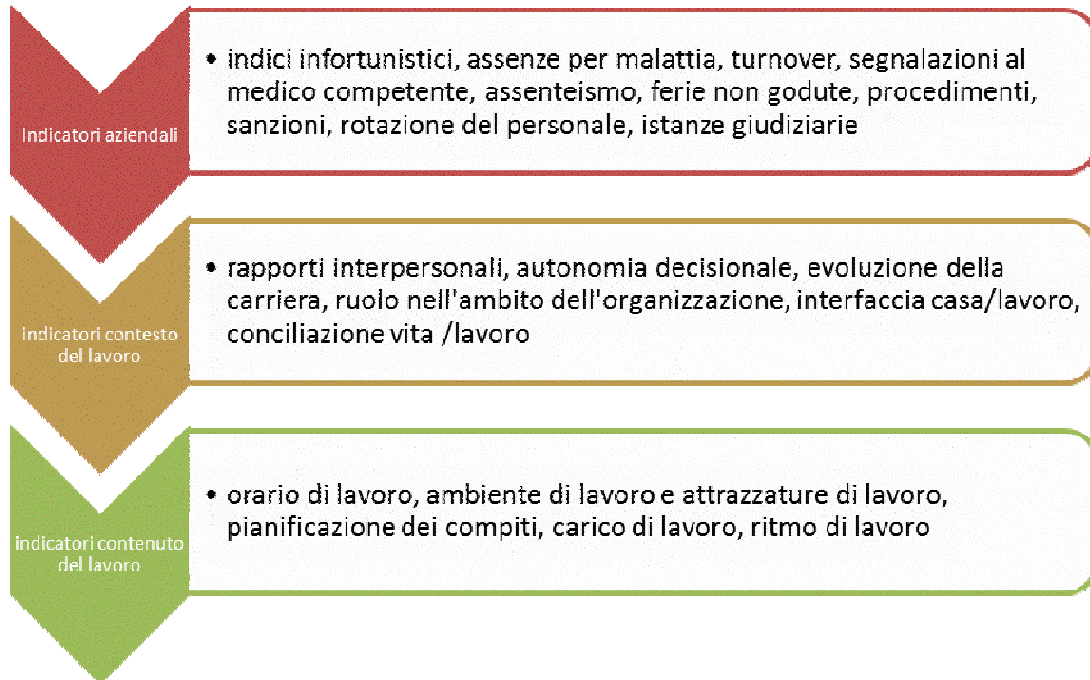
	<b>Conclusioni</b>	<b>Azioni</b>
1.	Il rischio è presente ad un <b>LIVELLO IRRILEVANTE</b>	La valutazione viene terminata perché il rischio non è presente.
2.	Il rischio è presente ad un <b>LIVELLO BASSO</b> , e non è prevedibile che aumenti in futuro	La valutazione viene terminata, non sono necessarie ulteriori misure.
3.	Il rischio è presente e viene tenuto sotto controllo ad un <b>LIVELLO ACCETTABILE</b> attuando le misure previste dalla normativa vigente.	L'esposizione viene tenuta sotto controllo ma è possibile portare dei miglioramenti alla protezione. Il mantenimento del rispetto delle norme compete al datore di lavoro e al preposto.
4.	Il rischio è presente ad un <b>LIVELLO MEDIO</b> sotto i valori limiti di esposizione.	L'esposizione è significativa, è necessario portare dei miglioramenti alla protezione e diminuire il rischio. Il mantenimento del rispetto delle norme compete al datore di lavoro e al preposto.
5.	Il rischio è presente ad un <b>LIVELLO ALTO</b> per superamento dei valori limiti di esposizione.	Identificare e porre in atto misure provvisorie urgenti ed immediate per prevenire e controllare l'esposizione al rischio. La valutazione dovrà essere ripetuta successivamente.

## METODO DI CALCOLO

La valutazione del rischio è articolata in 2 fasi:



La valutazione preliminare è basata sulla rilevazione e l'analisi di indicatori o fattori oggettivi raggruppabili in tre aree :



In questa prima fase per la rilevazione dei suddetti fattori sono utilizzati delle liste di controllo a cura dei soggetti aziendali della prevenzione.

Qualora dalla valutazione oggettiva degli indicatori non emergono elementi di rischio da stress lavoro correlato, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive, la valutazione viene conclusa e sul documento di valutazione dei rischi, il datore di lavoro riporta che il livello di rischio è basso e viene tenuto sotto controllo mediante un piano di monitoraggio.

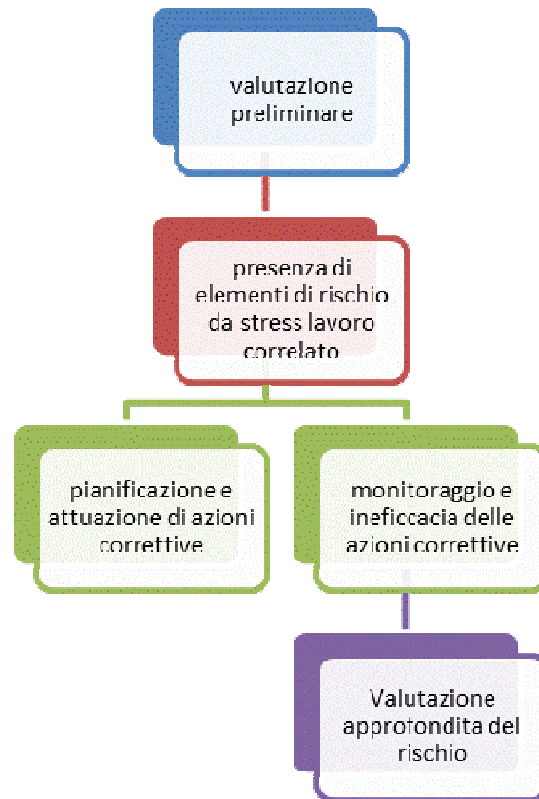
**Diversamente, nel caso in cui si rilevano elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere azioni correttive, si procede alla pianificazione e all'attuazione degli opportuni interventi.**

Il procedimento è schematizzato nel grafico che segue.





Qualora gli interventi correttivi risultano inefficaci si procederà alla valutazione cosiddetta approfondita.



La **valutazione cosiddetta approfondita** prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionari, focus group, interviste sui fattori di rischio.

## I QUESTIONARI

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress al lavoro, presuppone coinvolgimento ed adesione di tutte le parti aziendali dalla dirigenza ai lavoratori.

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni legate al Contesto e Contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPEL “le persone ed il lavoro” (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D’Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)

### **VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO**

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

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

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

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

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

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

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

## INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento nell'ultimo anno**

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indice infortunistico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
2	Assenza per malattia (Non Maternità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
3	Assenza del lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
4	% Ferie non godute	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
6	% Rotazione del personale (Uscite - Entrate)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
7	Procedimenti/Sanzioni disciplinari	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
8	N° Visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 com.2 del d.lgs. 81/08)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress lavoro	0 - NO <input type="checkbox"/>		4 - SI <input type="checkbox"/>		
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 - NO <input type="checkbox"/>		4 - SI <input type="checkbox"/>		

**TOTALE PUNTEGGIO**

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al medico competente di molestia morale	0 <input type="checkbox"/>	SITUAZIONE CHE VINCOLA LA VALUTAZIONE ALL'APPROFONDIMENTO SOGGETTIVO DELLO STRESS LAVORO CORRELATO

### INDICATORI CONTESTO DEL LAVORO

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

**TOTALE PUNTEGGIO**

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

**TOTALE PUNTEGGIO**

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>2</b>	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>3</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			

**TOTALE PUNTEGGIO**

<b>AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>2</b>	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>3</b>	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendale relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>4</b>	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>5</b>	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>2</b>	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>3</b>	Vi è la segnalazione frequente di conflitti /litigi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

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 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella **TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella **TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

### INDICATORI 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 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			



**COMUNE DI CASTEL SAN GIORGIO**  
**Piazza Amabile, 1 - 84083 CASTEL SAN GIORGIO (SA)**

<b>6</b>	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>7</b>	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>8</b>	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>9</b>	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>10</b>	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>11</b>	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>12</b>	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>13</b>	Esposizione a rischio biologico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		

**TOTALE PUNTEGGIO**

--

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

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 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		

<b>7</b>	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>8</b>	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>9</b>	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		

**TOTALE PUNTEGGIO**

--

**ORARIO DI LAVORO**

<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>1</b>	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>2</b>	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>3</b>	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>4</b>	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>5</b>	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>6</b>	E' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>7</b>	E' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		
<b>8</b>	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - .....		

**TOTALE PUNTEGGIO**

--

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI <sup>1</sup>		0	10	11	20	21	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

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 <sup>2</sup>							
<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

<sup>1</sup> Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0; Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2; Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

<sup>2</sup> Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0

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
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0	13	14	25	15	36

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI <sup>3</sup>	
<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, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	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 identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

<sup>3</sup> se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**; Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **2**; Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

## **AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE**

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio .

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

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

La valutazione dello stress lavoro correlato, come parte dei SGSL, dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

**Devono essere restituiti i dati e le azioni di miglioramento a tutti i lavoratori.**

## RISULTATO DI CALCOLO

**Scheda n. 1: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: SERVIZIO LL.PP.**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Diminuito	0
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Diminuito	0
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Diminuito	0
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Diminuito	0
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Diminuito	0
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Diminuito	0
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei	SI	0

casi di disagio lavorativo		
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	SI	1
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	NO	1
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale /	SI	0



orizzontale		
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	SI	1
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		

I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	4
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	2
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	2
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	2
<b>Totale parziale</b>	<b>7</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	1
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1
Orario di lavoro	1
<b>Totale parziale</b>	<b>6</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	6
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>

**RISULTATO RISCHIO: BASSO  $\leq$  17**

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.

**Scheda n. 2: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: SERVIZIO CIMITERALE**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Diminuito	0
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Diminuito	0
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Inalterato	1
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto	NO	0

rischio		
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	8
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	2
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>3</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	2
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1
Orario di lavoro	1
<b>Totale parziale</b>	<b>4</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	3
CONTENUTO DEL LAVORO	4
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>

## **RISULTATO RISCHIO: BASSO $\leq$ 17**

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.



**Scheda n. 3: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: SERVIZIO MANUTENZIONE**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Diminuito	0
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Inalterato	1
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Inalterato	1
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>7</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	SI	0
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	NO	0
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto	NO	0

rischio		
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	7
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	2
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>3</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	2
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1
Orario di lavoro	1
<b>Totale parziale</b>	<b>4</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	3
CONTENUTO DEL LAVORO	4
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>

**RISULTATO RISCHIO: BASSO  $\leq$  17**

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.

**Scheda n. 4: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: SERVIZI AUSILIARI**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Inalterato	1
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Inalterato	1
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Inalterato	1
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	SI <sup>4</sup>	4
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>12</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	NO	1
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	NO	1
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	SI	0

<sup>4</sup> Da verificare con il medico competente

	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	NO	1
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	NO	1
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	SI	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0

	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
--	---------------	----------

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	SI	1
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		



I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	SI	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	12
<b>Totale parziale</b>	<b>2</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	4
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	2
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>8</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2
Orario di lavoro	2
<b>Totale parziale</b>	<b>7</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	8
CONTENUTO DEL LAVORO	7
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>

**RISULTATO RISCHIO: BASSO  $\leq$  17**

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.

**Scheda n. 5: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: SERVIZI ECOLOGICI**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Inalterato	1
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Diminuito	0
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Diminuito	0
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	SI	0
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	NO	1
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	SI	1
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	NO	1
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	SI	1
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	SI	1
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	NO	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	SI	1
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto	NO	0

rischio		
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	6
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	2
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>7</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	4
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	3
Orario di lavoro	1
<b>Totale parziale</b>	<b>8</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	7
CONTENUTO DEL LAVORO	8
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>

**RISULTATO RISCHIO: BASSO  $\leq$  17**

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.

**Scheda n. 6: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: POLIZIA MUNICIPALE**

<b>MANSIONE / LAVORATORE</b>	<b>Mansione / lavoratore...</b>
------------------------------	---------------------------------

<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Inalterato	1
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Inalterato	1
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Inalterato	1
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	NO	1
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	NO	1
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	NO	1
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	SI	0
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	NO	1
Presenza di codice etico e di comportamento	NO	1
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>7</b>



<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	NO	1
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	SI	1
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	SI	1
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	NO	1
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	SI	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO <sup>5</sup>	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	SI	1
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO <sup>6</sup>	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO <sup>7</sup>	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	SI	1
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	NO	1
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	SI	1
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	SI	1
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è	NO	0

<sup>5</sup> Il questionario firmato riporta "si" ma dalla valutazione del rischio effettuata non vi è alcun superamento del secondo livello di azione fissato dal legislatore in 85dB(A) calcolato sul livello equivalente giornaliero o settimanale.

<sup>6</sup> Il questionario firmato riporta "si" ma dalla valutazione del rischio effettuata non vi è alcuna esposizione a rischio cancerogeno e/o chimico non irrilevante

<sup>7</sup> Il questionario firmato riporta "si" ma dalla valutazione del rischio effettuata non vi è alcuna esposizione a MMC

prefissato		
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	SI	1
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	SI	1
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	NO	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	SI	0
E' presente il lavoro a turni	SI	1
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	8
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	7
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>11</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	4
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	2
<b>Totale parziale</b>	<b>13</b>

<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	11
CONTENUTO DEL LAVORO	13
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>

## **RISULTATO RISCHIO: 17 < MEDIO <= 34**

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.

### **CONDIZIONI DI RISCHIO IDENTIFICATE**

**Contesto del lavoro:**

- Funzione e cultura organizzativa
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- Autonomia decisionale - controllo del lavoro

**Contenuto del lavoro:**

- Pianificazione dei compiti

*N.B.: La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi deve dare priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici, quindi adattare ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi deve prevedere anche una fase di monitoraggio.*

### **MISURE DI TUTELA**

**Contesto del lavoro:** Funzione e cultura organizzativa

- Introduzione di procedure di lavoro aziendali e diffusione delle stesse a tutti i lavoratori avendo cura che tali procedure non richiedano di eseguire più compiti contemporaneamente e che non vengano interrotte frequentemente
- Introduzione di un sistema di comunicazione (bacheca, volantini, internet, etc.)
- Introduzione di momenti di comunicazione con tutto il personale attraverso la pianificazione di riunioni periodiche

**Contesto del lavoro:** Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

- Definire chiaramente i ruoli ed evitare la sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone

**Contenuto del lavoro:** Pianificazione dei compiti

- Introduzione di procedure di lavoro aziendali e diffusione delle stesse a tutti i lavoratori avendo cura che tali procedure non richiedano di eseguire più compiti contemporaneamente e che non vengano interrotte frequentemente
- Verificare la disponibilità di adeguare le risorse umane e le risorse strumentali al lavoro da svolgere attraverso una diversa distribuzione del personale dell'ente e/o procedendo all'acquisizione di attrezzature o di risorse.

*N.B.: Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, avranno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli,*

altrimenti il rischio è quello di aver formalmente soddisfatto un adempimento, bruciando però le reali potenzialità di crescita di tutta l'impresa. Attraverso il sistema informativo in uso (circolari, riunioni, intranet, ecc.) si porteranno i lavoratori a conoscenza dell'indagine che si andrà a fare, del perché, con quali operatori, quando e come saranno restituiti loro i risultati ottenuti.

### MONITORAGGIO

Le misure di tutela saranno introdotte entro il 31 dicembre 2012 e la loro efficacia sarà monitorata entro il 31 giugno 2013 ed entro il 31 dicembre 2013. In caso di inefficienza si procederà alla somministrazione di questionari soggettivi da parte di personale qualificato.

**Scheda n. 7: STRESS PRO (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)**  
**Reparto: Altri settori**

MANSIONE / LAVORATORE	Mansione / lavoratore...	
<b>Indicatori aziendali</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Valore</b>	<b>Punteggio</b>
Indice infortunistico	Inalterato	1
Assenza per malattia (esclusi maternità, allattamento e congedo matrimoniale)	Inalterato	1
Assenza dal lavoro	Inalterato	1
% ferie non godute	Inalterato	1
% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
% rotazione del personale (uscite - entrate)	Inalterato	1
Procedimenti e sanzioni disciplinari	Inalterato	1
N° visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 comma 2) del D.Lgs. 81/08)	Inalterato	1
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress lavoro	NO	0
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>8</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	NO	

<b>Indicatori di contesto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>		
Diffusione organigramma aziendale	SI	0
Presenza di procedure aziendali	SI	0
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	SI	0
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	SI	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	NO	1

Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	SI	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	NO	1
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	NO	1
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	NO	1
Presenza di codice etico e di comportamento	SI	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0
I ruoli sono chiaramente definiti	SI	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	NO	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>		
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	SI	0
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>		
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	NO	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	SI	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	SI	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	NO	1
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>		
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	SI	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	NO	1
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	SI	1

	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO</b>		
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	NO	1
Possibilità di orario flessibile	SI	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	NO	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	SI	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>Indicatori di contenuto del lavoro</b>		
<b>Indicatore</b>	<b>Risposta</b>	<b>Punteggio</b>
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>		
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NO	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
Microclima adeguato	SI	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	SI	0
<b>*Nota:</b> Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività		
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	SI	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0
Esposizione a rischio biologico	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>		
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	NO	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	NO	0
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	SI	1
Chiara definizione dei compiti	SI	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	NO	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>		

I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	NO	0
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	NO	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	NO	0
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	SI	1
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	NO	0
<b>*Nota:</b> Se non previsto indicare NO		
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>		
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	NO	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	SI	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	NO	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	NO	1
E' presente il lavoro a turni	NO	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	NO	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	NO	0
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

<b>RISULTATI</b>	
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
Indicatori aziendali	8
<b>Totale parziale</b>	<b>0</b>
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	
Funzione e cultura organizzativa	4
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	2
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0
<b>Totale parziale</b>	<b>8</b>
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2



Orario di lavoro	2
<b>Totale parziale</b>	<b>7</b>
<b>AREA</b>	
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	8
CONTENUTO DEL LAVORO	7
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>

## RISULTATO RISCHIO: BASSO $\leq$ 17

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.

### CONCLUSIONI

La valutazione effettuata indica che nelle attività del Comune di Castel San Giorgio il rischio di stress lavoro correlato è generalmente **Basso** con esclusione del comando di polizia municipale ove una cattiva pianificazione del lavoro, unita ad una carenza di risorse, genera un rischio **Medio**. In ogni caso sono disposte delle misure di tutela per i lavoratori di questo settore, pianificando in maniera più opportuna il contesto e il contenuto lavorativo.

In ogni caso la situazione sarà nuovamente monitorata entro il 30/06/2013.

### REVISIONE DELLA VALUTAZIONE

Questa valutazione è programmata ed effettuata con cadenza almeno annuale, da personale qualificato del servizio di prevenzione e protezione. **La valutazione del rischio è aggiornata con le modalità previste dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008.**

CASI IN CUI È PREVISTA UNA REVISIONE ANTICIPATA	
a)	In occasioni di modifiche significative al processo produttivo o all'organizzazione del lavoro ai fini della sicurezza e salute dei lavoratori
b)	In relazione al grado dell'evoluzione tecnica in materia di prevenzione e protezione
c)	A seguito di infortuni significativi
d)	A seguito di malattie professionali
e)	A seguito di prescrizioni da parte degli organi di controllo
f)	Quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità

## **SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE**

La presente relazione viene redatta a conclusione del processo di valutazione condotto dal datore di lavoro, con l'aiuto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente per quanto di sua competenza, e dei dirigenti dei vari settori dell'Ente sarà illustrato nell'ambito di una riunione alla presenza delle suddette figure tecniche.

### **Firma per emissione del documento**

#### **Il Datore di Lavoro**

data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

### **Firme per partecipazione alla stesura del documento**

#### **Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione**

data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_