



**Blumatica**NoStress®

**Blucart S.p.a.**

Città **Battipaglia**

Indirizzo: Sede legale ed operativa

Datore di Lavoro  
**Ciciriello Riccardo**

Responsabile del Servizio di Prevenzione e  
Protezione (RSPP)  
Botta Giulio

Medico Competente  
Ciciriello Claudio

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza  
(RLS)

Revisione n°	
Data	<b>22/11/2011</b>

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO**

*D.Lgs. 81/2008  
mod. D.Lgs. 106/2009*





## ANAGRAFICA AZIENDA

### DATI GENERALI DELL'AZIENDA

#### Dati Anagrafici

Ragione Sociale Azienda	<b>Blucart S.p.a.</b>
Natura Giuridica	<b>Società per Azioni</b>
Attività svolta	<b>Cartiere</b>
Codice ISTAT	
Data Inizio Attività	

#### Sede Legale

Comune	<b>Battipaglia</b>
Indirizzo	Sede legale ed operativa
Partita IVA/Cod. Fiscale	<b>09878909876</b>

#### ASL

ASL competente	<b>sa-009</b>
----------------	---------------

#### Iscrizioni

Num. Iscrizione REA Ex Registro Ditte	<b>234</b>
Data Iscrizione REA	<b>09/09/1989</b>
Num. Iscrizione Albo Artigiani AIA	<b>98</b>
Data Iscrizione AIA	<b>09/06/1990</b>
Num. Iscrizione Registro Esercenti CommerciobREC	<b>88</b>
Data Iscrizione REC	<b>09/09/1980</b>
Comune ISTAT	<b>009052001</b>
Camera Commercio	<b>CCIAA di Asti</b>



## RELAZIONE INTRODUTTIVA

### OBIETTIVI E SCOPI

La presente Relazione di Valutazione dei RISCHI legati allo stress lavoro-correlato è stata realizzata in ottemperanza del D.Lgs. 81/08 e sulla base degli assunti tecnico-scientifici, oramai consolidati, nell'ambito della Psicologia. Essa tiene conto, tra l'altro, delle indicazioni sottoscritte dall' Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, delle Linee Guida emanate dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e delle buone prassi diffuse dall'INAIL e dall'ISPESL.

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

I rischi analizzati dalla presente Relazione sono stati valutati mediante una metodologia analitica specifica; restano comunque salvi ulteriori approfondimenti per la risoluzione di dubbi eventualmente emersi dalla prima analisi o in presenza di livelli di rischio medio alto.

Le conclusioni cui si è pervenuti a seguito della valutazione costituiscono la base su cui sono state individuate le misure di prevenzione e protezione e redatto il programma e le procedure di realizzazione delle stesse ad opera del Datore di lavoro.

### GENERALITA' E CONTENUTI

L'assetto lavorativo attuale ha causato l'inasprimento di alcuni rischi già noti e l'introduzione di nuove minacce per la sicurezza e la salute dei lavoratori. I ritmi lavorativi, il carico di lavoro, la flessibilità dei contratti, la precarietà e l'instabilità del mercato del lavoro, l'invecchiamento della forza lavoro, il timore legato all'uso di strumenti o sostanze pericolose, sono solo alcune delle variabili che possono esercitare quotidianamente una (non indifferente) NOTEVOLE pressione psicofisica sui lavoratori.

Tale mole di **“richieste ambientali”** rappresenta il presupposto del processo di percezione di stress che si può sviluppare attraverso una successione di fasi. Questi elementi oggettivi non sono però sufficienti a determinare l'esperienza negativa di stress e, conseguentemente, non comportano necessariamente un danno per i lavoratori.

Ciascun individuo infatti, interpreta tali pressioni e interagisce con il proprio ambiente lavorativo in modo differente, secondo le proprie attitudini e risorse, i tratti di personalità, le strategie di coping, le dinamiche motivazionali ed il controllo percepito. Le variabili individuali elencate rendono conto delle convinzioni che ciascun lavoratore nutre rispetto alle proprie capacità di fronteggiare efficacemente le richieste del contesto lavorativo. Sono queste convinzioni di efficacia a mediare l'interpretazione degli eventi e delle variabili potenzialmente stressanti o come positivi (sfida, coinvolgimento, impegno, autoaffermazione, crescita personale) o come negativi (impotenza percepita, ansia, disagio psicologico, sintomi psicosomatici e comportamentali). Se il soggetto è convinto di essere in grado di potersi adattare in modo funzionale alle pressioni lavorative e di poter dare loro adeguata risposta non va incontro ad un vissuto negativo di stress ma è motivato a mettere in atto strategie comportamentali e cognitive finalizzate alla risoluzione del problema. Al contrario, se valuta insufficienti o inadeguate le proprie risorse, tale squilibrio determina in lui uno stato psicologico negativo. I cambiamenti fisiologici, psicologici e comportamentali associati alla configurazione di un vissuto di stress di questo tipo possono cronicizzarsi e comportare disturbi psicologici, patologie, disfunzioni, condotte disadattive anche gravi.

Le statistiche indicano che gli stati psicofisici indotti dallo stress aumentano la probabilità di errore o distrazione, i quali costituiscono frequentemente causa di incidenti sul lavoro. È scientificamente provato che uno stato cognitivo alterato (incapacità di concentrazione, difficoltà a modulare l'attenzione, deterioramento dei processi della memoria, alterazione della funzione del pensiero) può peggiorare l'esecuzione di compiti manuali, di coordinazione sensomotoria e compromettere i compiti cognitivi complessi riducendo drasticamente il livello di rendimento del lavoratore.



Le aspettative che ciascun lavoratore nutre nei confronti del proprio lavoro sono certamente un altro elemento significativo da tenere in considerazione. Il lavoro può essere una parte rilevante della vita delle persone e la loro soddisfazione in tale ambito ricade positivamente sul concetto di Sé e sull'autostima. In particolare, le professioni cosiddette di “aiuto e cura” sono caratterizzate da un forte investimento emotivo verso l'altro (utente, paziente, discente) e conseguentemente, la soddisfazione lavorativa risulta fortemente correlata al raggiungimento del proprio obiettivo inteso come l'aiutare e il sostenere le persone di cui si è responsabili professionalmente. In questi casi, l'interazione tra determinate caratteristiche stressogene del contesto lavorativo e fattori riconducibili alla persona possono strutturare la cosiddetta **sindrome del burn-out**.

Il processo che determina la percezione di disagio non è un problema puramente individuale; pertanto, non può né deve essere trattato come tale ma come un processo collettivo e multideterminato che coinvolge l'intera struttura e tutte le risorse umane dell'Azienda.

Dinnanzi all'instaurarsi dei presupposti del malessere, l'organizzazione può reagire in modi differenti, facilitando o contrastando lo sbilanciamento tra le richieste e la capacità di risposta adattiva del lavoratore. Pertanto, il supporto sociale e le strategie di gestione aziendale mirate risultano essere misure più efficaci di prevenzione e protezione contro i rischi legati allo stress rispetto agli interventi secondari rivolti ai singoli lavoratori.

La Relazione di Valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato è composta da tre sezioni.

#### SEZIONE I

- ❖ Criteri e metodologie utilizzate per la valutazione dei rischi connessi con lo stress lavoro-correlato;

#### SEZIONE II

- ❖ Valutazioni e conclusioni conseguenti alla valutazione dei rischi connessi con lo stress lavoro-correlato, eseguita per ogni diversa mansione;
- ❖ Indicazione delle misure di prevenzione e protezione già adottate o già pianificate;
- ❖ Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e benessere;

#### SEZIONE III

- ❖ Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere.

### DEFINIZIONI CONCETTUALI

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

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

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

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

**Rischio**: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. Il rischio (**R**) è funzione della probabilità (**P**) o frequenza del verificarsi dell'evento e del danno (**D**) provocato.



## SEZIONE I

### METODOLOGIA E CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

#### EFFICACIA DEL METODO ADOTTATO

La seguente Relazione di Valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato si iscrive pienamente nei criteri di individuazione e gestione del rischio promosso dalla Direttiva CEE 89/391.

Il processo di valutazione del rischio descritto in questa sede è integrato e partecipativo.

**Integrato**, poiché utilizza strumenti di analisi e valutazione oggettiva sia del contesto lavorativo che dello stato di salute dei lavoratori in associazione con strumenti basati sul self report, così come suggerito dalle linee guida metodologiche emanate dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo (2000).

**Partecipativo**, poiché coinvolge differenti soggetti impegnati nei processi lavorativi: il Datore di lavoro, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Rappresentante dei lavoratori, il Medico competente, i Lavoratori e possibilmente con la collaborazione di un professionista esperto in materia.

Tale scelta metodologica risponde alle esigenze concettuali ed operative insite nella peculiare natura dei rischi che si intendono valutare. Come sottolineato dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2000), *mentre relativamente al rischio fisico è possibile individuare quali sostanze o materiali rappresentino un pericolo incontestabile per la salute di ciascun lavoratore, in riferimento ai rischi legati allo stress lavoro correlato non si può attuare alcuna distinzione con la stessa certezza*. Infatti, sebbene le ricerche ormai pluridecennali in ambito psicologico e medico abbiano individuato alcuni fattori del contesto e del processo lavorativi *fortemente correlati* al disagio psicofisico, è altrettanto vero che le variabili individuali e interpersonali mediano la percezione del malessere, rendendo complessa sia la stima della probabilità di esposizione al pericolo che la previsione del danno potenziale.

Lo stress lavoro correlato è un processo determinato da più fattori interagenti, riconducibili al contesto fisico specifico, all'organizzazione e gestione del ciclo lavorativo, alle caratteristiche soggettive di ciascun lavoratore e all'ambiente sociale.

Pertanto, per valutare efficacemente i rischi legati allo stress lavorativo si è proceduto all'analisi di tutti i fattori citati.

L'intera procedura di valutazione si connota come **ciclo di controllo del rischio**, definito come *“il processo sistematico mediante il quale si identificano i pericoli, si analizzano e si gestiscono i rischi, si proteggono i lavoratori”* (Cox & Griffiths, 1995).

Tale ciclo si articola in sei fasi:

1. Individuazione dei pericoli
2. Valutazione dei rischi associati
3. Attuazione di strategie di controllo adeguate
4. Monitoraggio dell'efficacia delle strategie di controllo
5. Ri-valutazione del rischio
6. Analisi delle esigenze di informazione e formazione dei lavoratori dipendenti esposti a rischio

La presente Relazione adempie alle prime due fasi del ciclo e predispone l'attuazione delle restanti fasi, ovviamente su iniziativa e progettazione del Datore di lavoro.



## PROBABILITA' E DANNO

La metodologia adottata nella Valutazione dei Rischi, eseguita ai sensi del D.L. 81/2008, tiene conto dei due fattori che intervengono, in modo fondamentale, nella valutazione dei rischi, ovvero la **probabilità (P)** e la **gravità del danno (D)**, infatti, dalla combinazione di quest'ultimi si ricava la matrice di rischio la cui entità è data dalla relazione:

$$R = P \times D$$

Alla **probabilità dell'evento P** è associato un indice numerico rappresentato nella seguente tabella:

PROBABILITA' (P)	VALORE
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	M. Probabile

La gravità del **danno** viene stimata analizzando sintomi.

Alla **gravità del danno (D)** è associato un indice numerico rappresentato nella seguente tabella:

DANNO (D)	VALORE
1	Lieve
2	Modesto
3	Grave
4	Gravissimo



## MATRICE DEI RISCHI

La matrice che scaturisce dalla combinazione di probabilità e danno è rappresentata in figura successiva:

GRAVISSIMO	DANNO (D)	4	4	8	12	16
GRAVE		3	3	6	9	12
MODESTO		2	2	4	6	8
LIEVE		1	1	2	3	4
			1	2	3	4
			PROBABILITA'			
RISCHIO	RANGE					
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$					
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$					
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$					
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$					
		IMPROBABILE	POCO PROBABILE	PROBABILE	MOLTO PROBABILE	

## ENTITA' DEI RISCHI E PRIORITA' DEGLI INTERVENTI

RISCHIO	RANGE & TEMPI DI ATTUAZIONE	
MOLTO BASSO	Miglioramenti da valutare in fase di programmazione	180
BASSO	miglioramenti da applicare a medio termine	60
MEDIO	Miglioramenti da applicare con urgenza	30
ALTO	Miglioramenti da applicare immediatamente	0

AREA 1 (rischio **MOLTO BASSO**): Area in cui i pericoli potenziali sono scarsi o sufficientemente sotto controllo.

AREA 2 (rischio **BASSO**): Area in cui è opportuno verificare che i pericoli potenziali individuati siano sotto controllo.

AREA 3 (rischio **MEDIO**): Area in cui è necessario identificare e programmare misure di prevenzione protezione finalizzate alla riduzione del rischio.

AREA 4 (rischio **ALTO**): Area in cui è necessario identificare e programmare tempestivamente misure di prevenzione e protezione per ridurre sia la probabilità che il danno potenziale. In questa area sono presenti i rischi che si possono manifestare con notevole frequenza e con gravi conseguenze.





## METODOLOGIA E STRUMENTI

Come illustrato nella seguente tabella, per la valutazione della probabilità e del danno riferiti ai rischi analizzati, è stata effettuata un'analisi oggettiva dell'unità produttiva e sono stati indagati i fattori potenzialmente stressogeni e i sintomi di stress lavoro-correlato.

DIMENSIONI	FATTORI	STRUMENTI
<b>PROBABILITA'</b>		
<b>D0 ANALISI DELL'UNITÀ PRODUTTIVA</b>	Statistiche infortuni Assenteismo Sintomi aziendali Lavoratori in disagio Rischi particolari causa di stress Ambienti di lavoro Lavori notturni Lavoratori particolari Lavori in luoghi particolari	Osservazione dati aziendali o dell'unità produttiva
<b>D1 FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI</b>	Contesto e condizioni lavorative Processi lavorativi Relazioni interpersonali Clima organizzativo	1^ PARTE Questionario ai Lavoratori Inventario Rischi Psicosociali (I.R.P.)
<b>D2 FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS</b>	Controllo percepito Tratti di personalità tipo A Strategie di coping	1^ PARTE Questionario ai Lavoratori Inventario Rischi Psicosociali (I.R.P.)
<b>DANNO</b>		
<b>D3 EFFETTI DELLO STRESS</b>	Sintomi psicologici Sintomi fisiologici Sintomi comportamentali	2^ PARTE Questionario ai Lavoratori Inventario Rischi Psicosociali (I.R.P.)





## PROBABILITA'

### ANALISI DELL'UNITA' PRODUTTIVA

L'analisi dei processi lavorativi, delle mansioni e del contesto fisico è stata svolta secondo una procedura di osservazione sistematica e attraverso lo svolgimento di riunioni e colloqui con le figure aziendali di riferimento in materia di sicurezza sul lavoro.

Sono stati effettuati diversi sopralluoghi in Azienda e completata contestualmente la scheda di rilevazione articolata in diverse aree di interesse. Attraverso questa prima indagine è stato possibile individuare le fonti di rischio, le mansioni esposte a particolare rischio, i gruppi vulnerabili, il livello di attuazione delle norme di sicurezza legate al rischio preso in esame e le misure di prevenzione e protezione già intraprese dall'Azienda in relazione ai rischi legati allo stress lavoro correlato.

I “*sintomi organizzativi*” definiscono quelle manifestazioni di disagio dei lavoratori espresse in diverse forme di disfunzionalità aziendale. Gli indicatori più significativi sono il calo della produttività, l'assenteismo, il turnover, gli incidenti, le vessazioni e gli episodi di violenza.

La rilevazione dei sintomi organizzativi è stata realizzata, in primo luogo, attraverso la consultazione della documentazione relativa alla situazione infortunistica dell'Azienda e ad eventuali provvedimenti intrapresi per ragioni legate al rischio stress lavoro correlato (azioni legali o amministrative, vertenze, assegnazioni ad altra mansione, segnalazioni, etc.).

Inoltre, si è proceduto ad un confronto sulle informazioni raccolte con le figure aziendali di riferimento in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, attraverso adeguati colloqui e/o riunioni. In questa fase, è stata essenziale la collaborazione del medico competente che ha potuto dare specifiche indicazioni sullo stato di salute dei lavoratori nell'ambito dei disturbi psicofisici da stress lavoro correlato.

### FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI E FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS

Il disagio psicofisico in ambito lavorativo è il risultato dell'interazione tra differenti fattori riconducibili al contesto fisico e ai processi lavorativi, all'ambiente sociale e all'individuo. L'esposizione a tali variabili psicosociali **potenzialmente stressogene** è mediata dalle caratteristiche psicologiche e dalla consapevolezza del lavoratore di essere o meno in grado di fronteggiare importanti aspetti del proprio lavoro. In sintesi, ogni lavoratore percepisce le pressioni ambientali e interagisce con esse in modo peculiare, interpretandole conseguentemente come situazioni positive e stimolanti o negative e minacciose.

L'esperienza di stress che eventualmente ne deriva, è accompagnata da tentativi di risposta, più o meno adattivi, alle richieste lavorative che possono indurre cambiamenti **cognitivi, fisiologici, affettivi e comportamentali**.

Per tale ragione, si è proceduto con l'analisi delle seguenti **dimensioni**:

- **D1 - “Fattori potenzialmente stressogeni”**
- **D2 - “Fattori che mediano lo stress”**

L'analisi delle dimensioni sopra elencate è stata effettuata attraverso la somministrazione a tutti i lavoratori del questionario “**INVENTARIO DEI RISCHI PSICOSOCIALI (I.R.P.) 1^PARTE**”, costruito ad hoc per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, a norma del D.Lgs. 81/08, secondo gli assunti scientifici consolidati in ambito psicologico. Tale strumento è stato sperimentato in diverse aziende e settori produttivi ed è stato validato statisticamente attraverso sistematiche e accurate procedure.

Il metodo è basato sul **self report** e, affiancato dagli strumenti “oggettivi” precedentemente descritti, coniuga efficacemente la necessità di analizzare e comprendere come i lavoratori interpretano il loro ambiente lavorativo e percepiscono il loro stato di salute con le esigenze, i tempi e le prescrizioni espresse dalla normativa in materia di sicurezza.

## STIMA DELLA PROBABILITA'



La probabilità, da intendersi come **unico valore** per le tre tipologie di rischio, è data dalla media aritmetica delle singole aliquote riferite alle “Dimensioni” (D0 - D1 - D2).

La Probabilità totale ( $P_{Tot.}$ ) è data dalla seguente relazione:

$$VP_{Tot} = \frac{PD0 + PD1 + PD2}{3} \quad [1]$$

Dove

**VP<sub>Tot.</sub>** = Valore grezzo della probabilità totale

**PDO** = Aliquota probabilità della dimensione “DO” (*Analisi dell’unità produttiva*)

**PD1** = Aliquota probabilità della dimensione “D1” (*Fattori potenzialmente stressogeni*)

**PD2** = Aliquota probabilità della dimensione “D2” (*Fattori che mediano lo stress*)

Al fine di determinare la probabilità totale  $P_{Tot.}$ , il valore  $VP_{Tot.}$ , ottenuto dalla *Media aritmetica delle aliquote* su citate è stato confrontato con il seguente Range di riferimento:

$P_{Tot.}$	Range di riferimento
1	$1 \leq VP_{Tot.} < 1,75$
2	$1,75 \leq VP_{Tot.} < 2,5$
3	$2,5 \leq VP_{Tot.} < 3,25$
4	$3,25 \leq VP_{Tot.} \leq 4$



### Stima dell'aliquota PD0 "Analisi dell'unità produttiva"

La dimensione "Analisi dell'unità produttiva" (D0) è stata esaminata mediante l'osservazione dei valori derivanti dall'analisi di specifici Elementi di carattere oggettivo riportati nella seguente tabella:

STATISTICHE INFORTUNI				
Andamento indice frequenza	In forte diminuzione	In diminuzione	stabile	In aumento
<b>Valore</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Andamento indice di gravità	In forte diminuzione	In diminuzione	Stabile	In aumento
<b>Valore</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Per l'elemento "Statistiche infortuni" sarà calcolata la media aritmetica dei valori riferiti alle due domande.

ASSENTEISMO				
Tasso di assenteismo	In forte diminuzione	In diminuzione	stabile	In aumento
<b>Valore</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

SINTOMI AZIENDALI		
Presenza di vertenze, procedure disciplinari, lamentele, ecc.	SI	NO
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria	SI	NO
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

RISCHIO CAUSA DI STRESS		
Presenza di rischi specifici	SI	NO
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

AMBIENTI DI LAVORO				
Giudizio di idoneità ai sensi dell'allegato IV del D.Lgs. 81	Non idonei	Poco idonei	Abbastanza idonei	Del tutto idonei
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

LAVORI NOTTURNI		
Presenza di lavori notturni	SI	NO
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

LAVORATORI PARTICOLARI *		
Donne incinte o in allattamento	SI	NO
Diversamente abili	SI	NO
Persone con disturbi temporanei	SI	NO
Persone con invalidità riconosciuta	SI	NO
Giovani (età < 30 anni o esperienza < 1 anno)	SI	NO
Lavoratori con età > 65 anni	SI	NO
Immigrati	SI	NO
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

La presenza di almeno un "Si" assegnerà, all'elemento, il Valore "4", altrimenti il valore "1"



LAVORATORI IN LUOGHI PARTICOLARI *			<p>La presenza di almeno un “Sì” assegnerà , all’elemento, il Valore “4” , altrimenti il valore “1”</p>
Lavoratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	SI	NO	
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	SI	NO	
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di montaggio)	SI	NO	
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temperature estreme, ecc)	SI	NO	
Su strada con uso di automezzi	SI	NO	
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	SI	NO	
Su strada con uso di portavalori	SI	NO	
A contatto con l'utenza (sportelli, call center, ecc.)	SI	NO	
Luoghi a rischio rapina	SI	NO	
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	SI	NO	
A contatto con pazienti	SI	NO	
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	NO	
<b>Valore</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

#### Stima dell'aliquota PD1 “Fattori potenzialmente stressogeni”

La dimensione “*Fattori Potenzialmente stressogeni*” (D1) è stata esaminata mediante l’osservazione dei valori derivanti da specifiche domande contenute nel questionario I.R.P. somministrato ai lavoratori.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 5 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
1	2	3	4	5

In accordo con il modello sottostante il questionario, i punteggi delle domande contrassegnate con **[i]**, devono essere invertiti ai fini del computo della probabilità, secondo lo schema di seguito indicato:

VALORI DOMANDE INVERTITE					
<i>Valori risposte</i>	1	2	3	4	5
<i>Valori reali</i>	5	4	3	2	1

La seguente tabella riporta gli item aggregati secondo le scale ed i fattori indagati, la successione (o ordine) non viene rispettata all’interno del questionario, per ragioni inerenti le tecniche dell’intervista e del questionario. La numerazione delle domande seguita nel questionario è esposta nella terza colonna (N.) della tabella.



## D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI

FATTORE	SCALA	N.	Domanda sottoposta al lavoratore	[i]
CONTESTO LAVORATIVO	Condizioni fisiche	1	L'ambiente fisico in cui lavoro è sano e pulito.	[i]
		5	Le vibrazioni o i rumori che sento mentre lavoro sono fastidiosi.	
		16	Le attività che svolgo o gli attrezzi che uso sono pericolosi.	
	Microclima	2	La temperatura e la ventilazione nel mio posto di lavoro sono adeguate sia d'estate che d'inverno.	[i]
		3	Il livello di umidità nel luogo in cui lavoro è sgradevole e insano.	
		4	La luminosità (naturale o artificiale) è adatta alle mansioni che svolgo.	[i]
	Ergonomia	42	Gli strumenti o le attrezzature con cui lavoro sono di facile utilizzazione.	[i]
		53	L'ambiente in cui lavoro è confortevole e a misura d'uomo.	[i]
PROCESSI LAVORATIVI	sovraccarico di lavoro	38	Il carico di lavoro che devo svolgere quotidianamente è eccessivo.	
		6	Riesco a finire le cose che devo fare ogni giorno senza problemi.	[i]
		39	Le scadenze che devo rispettare continuamente sono pressanti.	
		22	I miei turni e/o i miei orari di lavoro non mi permettono di intraprendere altre attività (familiari, culturali, ricreative, sportive etc.).	
		21	Nell'azienda in cui lavoro ci sono delle carenze organizzative.	
	Ruolo	63	Mi sono sempre chiari i compiti e le mansioni che mi spettano.	[i]
		41	I miei colleghi riconoscono il mio ruolo in ambito lavorativo.	[i]
		31	I miei superiori mi chiedono di fare delle cose che non mi competono.	
		54	Il mio lavoro è importante per il buon andamento della mia azienda.	[i]
	carriera e precarietà	43	I miei colleghi non rispettano i compiti assegnati.	
		23	È probabile un mio avanzamento di carriera.	[i]
		55	Sono stato assegnato ad una posizione inferiore a quella che occupavo precedentemente.	
		70	È possibile che mi trasferiscano ad altra sede contro il mio volere.	
		44	Ho paura che vengano cambiate le mie mansioni in senso peggiorativo.	
	meritocrazia	69	Talvolta ho il timore di essere licenziato.	
		40	I risultati dei compiti che porto a termine sono incerti.	
		11	Riesco a valutare quando ho fatto un buon lavoro oppure ho commesso errori.	[i]
		12	I miei meriti e il mio impegno ricevono adeguato riconoscimento.	[i]
RELAZIONI INTERPERSONALI	relazioni con superiori	79	Nell'azienda in cui lavoro viene premiato chi lavora meglio.	[i]
		45	Se continuo ad impegnarmi potrò ottenere una promozione.	[i]
		24	Concordo con i miei superiori sulle questioni importanti nel mio lavoro.	[i]
		78	I miei superiori ed io siamo troppo diversi per andare d'accordo.	
	relazioni con colleghi	17	Talvolta nascono delle incomprensioni tra me e i miei superiori.	
		71	I miei superiori ed io non abbiamo alcun rapporto.	
		32	I miei colleghi ed io ci capiamo al volo sulle questioni lavorative.	[i]
		56	A causa di antipatie nascono dei conflitti tra colleghi.	
	attacchi	25	Capita che ci siano delle incomprensioni tra colleghi.	
		61	Non ho alcun rapporto al di fuori del lavoro con i miei colleghi.	
		46	I colleghi mi ignorano e non mi ascoltano quando parlo.	
		7	Mi capita che i colleghi si rivolgano a me in modo aggressivo o scortese.	
		65	Mi sento emarginato.	
		26	La mia partecipazione alla vita sociale dell'azienda viene ostacolata dai colleghi o dai superiori.	
		68	Talvolta non ricevo dai colleghi o dai miei superiori le informazioni e le risorse necessarie a svolgere correttamente il mio lavoro.	
		33	Mi capita che alcuni colleghi si intromettano nel mio lavoro per cercare di sabotarlo.	
		57	Fino a qualche mese fa il mio operato riceveva apprezzamenti dai superiori mentre ora viene criticato aspramente.	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI				
FATTORE	SCALA	N.	Domanda sottoposta al lavoratore	[i]
CLIMA ORGANIZZATIVO		47	La mia postazione di lavoro e le mie mansioni vengono modificati continuamente senza motivo.	
		27	Temo che qualcuno stia cercando di mettermi in cattiva luce.	
		77	I colleghi parlano alle mie spalle.	
		13	Vengono fatte battute pesanti sul mio conto e frequenti allusioni a questioni personali.	
		48	Alcune mie caratteristiche (aspetto fisico, modo di parlare, carattere, questioni personali etc.) sono oggetto di scherno.	
	coinvolgimento	8	Nella mia azienda difficilmente vengono delegate responsabilità e funzioni.	
		74	Nella mia azienda alcune funzioni o poteri vengono delegati.	[i]
		18	Nella mia azienda è possibile partecipare attivamente alle decisioni che riguardano il proprio lavoro.	[i]
		34	Il parere del singolo lavoratore in merito alle questioni lavorative viene costantemente ignorato dai capi o dai colleghi.	
		28	Ciascun lavoratore ha a disposizione gli strumenti necessari per comunicare efficacemente con colleghi e superiori.	[i]
		49	Tutti i lavoratori interessati hanno accesso alle informazioni inerenti questioni lavorative.	[i]
	appartenenza	62	I miei colleghi, i capi ed io condividiamo gli stessi valori fondamentali.	[i]
		9	Quando lavoro sento di far parte di un gruppo con obiettivi comuni.	[i]
		58	Gli interessi della mia azienda sono in conflitto con i miei.	
		64	Nella mia azienda ci sono molti interessi contrastanti.	
	informazioni	29	Non c'è fiducia tra colleghi.	
		50	Nella mia azienda le persone confidano l'un l'altra per adempiere ai loro compiti.	[i]
		35	Credo che venga nascosta la verità su alcune questioni lavorative.	
		14	Nella mia azienda le persone si comportano in modo leale.	[i]
		51	Tra colleghi c'è un forte senso di rispetto reciproco.	[i]
		59	All'interno della mia azienda a ciascuno vengono riconosciuti il proprio valore individuale e la propria dignità.	[i]

Lo studio della dimensione è stato eseguito analizzando i seguenti **Fattori** che la caratterizzano:

- CONTESTO LAVORATIVO
- PROCESSI LAVORATIVI
- RELAZIONI INTERPERSONALI
- CLIMA ORGANIZZATIVO

In particolare, per ognuno di essi, è stato stimato il valore ( $V_f$ ) dato dalla media aritmetica eseguita sui punteggi espressi nelle domande afferenti a tale fattore dal campione di Lavoratori coinvolti, ricavando rispettivamente: “ $V_{f_{CL}}$ ,  $V_{f_{PL}}$ ,  $V_{f_{RI}}$ ,  $V_{f_{CO}}$ ”.

Per determinare l'aliquota **PD1**, il valore ( $M_f$ ) ottenuto come \* **Media aritmetica dei valori**  $V_{f_i}$

$$* M_f = \frac{V_{f_{CL}} + V_{f_{PL}} + V_{f_{RI}} + V_{f_{CO}}}{4} \quad [3]$$

è stato confrontato con il seguente Range:

Range di riferimento	Aliquota PD1
----------------------	--------------



$1 \leq Mf < 2$	1
$2 \leq Mf < 3$	2
$3 \leq Mf < 4$	3
$4 \leq Mf \leq 5$	4





### Stima dell'aliquota PD2 "Fattori che mediano lo stress"

La dimensione "Fattori che mediano lo stress" (D2) è stata esaminata mediante l'osservazione dei valori derivanti da specifiche domande contenute nel questionario I.R.P. somministrato ai lavoratori.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 5 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
mai	raramente	talvolta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

In accordo con il modello sottostante il questionario, i punteggi delle domande contrassegnate con [i], devono essere invertiti ai fini del computo della probabilità, secondo lo schema di seguito indicato:

VALORI DOMANDE INVERTITE					
Valori risposte	1	2	3	4	5
Valori reali	5	4	3	2	1

La seguente tabella riporta gli item aggregati secondo le scale ed i fattori indagati, la successione (o ordine) non viene rispettata all'interno del questionario, per ragioni inerenti le tecniche dell'intervista e del questionario. La numerazione delle domande seguita nel questionario è esposta nella terza colonna (N.) della tabella.

D2 - FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS				
FATTORE	SCALA	N.	Domanda sottoposta al lavoratore	[i]
CONTROLLO	Sui processi	30	Sono certo che il mio contributo lavorativo possa incidere nell'andamento dell'intera azienda.	[i]
		52	Non ho le idee chiare su quanto accade intorno a me ed il mio lavoro è in balia di continui cambiamenti.	
		73	Comprendo pienamente gli obiettivi perseguiti dalla mia azienda e partecipo al loro raggiungimento.	[i]
	Sulle relazioni	20	Nonostante desideri avere degli amici non riesco a piacere ai miei colleghi.	
		60	Sono sfortunato con le amicizie.	
		37	Quando voglio riesco a stringere buone relazioni con i colleghi.	[i]
	Sui risultati	75	Nonostante lavori come gli altri non ottengo gli stessi risultati.	
		15	Gli insuccessi nel mondo del lavoro dipendono dagli errori che si compiono.	[i]
STILI DI COPING	supporto sociale	66	Fare carriera è principalmente una questione di fortuna.	
		82	Cerco conforto e incoraggiamento da una persona cara.	[i]
		84	Chiedo aiuto ad una persona di fiducia per risolvere il problema.	[i]
		89	Cerco informazioni utili da persone esperte del problema.	[i]
		86	Espongo il problema a qualcuno che mi possa aiutare a valutare meglio la situazione.	[i]
	orientato al compito	80	Mi impegno più a fondo per superare gli ostacoli.	[i]
		90	Prendo il controllo della situazione.	[i]
		83	Analizzo il problema, rifletto e trovo strategie efficaci per fronteggiare il problema.	[i]
		87	Riorganizzo il tempo in funzione del problema da affrontare.	[i]
	evitamento	91	Mi cimento in un'altra attività.	
		88	Trovo qualcosa di piacevole da fare.	
		81	Chiacchiero del più e del meno con un collega.	
		85	Non penso troppo al problema.	

Lo studio della dimensione è stato eseguito analizzando i seguenti **Fattori** che la caratterizzano:

- *Controllo*
- *Stili di coping*



In particolare, per ognuno di essi, è stato stimato il valore ( $V_f$ ) dato dalla media aritmetica eseguita sui punteggi espressi nelle domande afferenti a tale fattore dal campione di lavoratori coinvolti, ricavando rispettivamente: “ $V_{f_C}$ ,  $V_{f_{SC}}$ ”.

Per determinare l'aliquota **PD2**, il valore ( $M_f$ ) ottenuto come \* *Media aritmetica dei valori*  $V_{f_i}$

$$[4] \quad * M_f = \frac{V_{f_C} + V_{f_{SC}}}{2}$$

è stato confrontato con il seguente Range:

Range di riferimento	Aliquota PD2
$1 \leq M_f < 2$	1
$2 \leq M_f < 3$	2
$3 \leq M_f < 4$	3
$4 \leq M_f \leq 5$	4



## STIMA DEL DANNO

La dimensione “*Effetti dello stress*” (D3) è stata esaminata mediante l’analisi di specifiche domande contenute nel questionario I.R.P. somministrato ai lavoratori.

## CALCOLO DEI VALORI DI DANNO

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	Un po’	abbastanza	tanto
1	2	3	4

In accordo con il modello sottostante il questionario, i punteggi delle domande contrassegnate con **[i]**, devono essere invertiti ai fini del computo della probabilità, secondo lo schema di seguito indicato:

VALORI DOMANDE INVERTITE				
Valori risposte	1	2	3	4
Valori reali	4	3	2	1

La seguente tabella riporta gli item aggregati secondo le scale ed i fattori indagati, la successione (o ordine) non viene rispettata all’interno del questionario, per ragioni inerenti le tecniche dell’intervista e del questionario. La numerazione delle domande seguita nel questionario è esposta nella terza colonna (N.) della tabella.

SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA				
FATTORE	SCALA	N.	Domanda sottoposta al lavoratore	[i]
F1 SINTOMI PSICOLOGICI	ansia	94	Sono agitato.	
		98	Mi sento ansioso.	
		108	Sono in preda al panico.	
	depressione	116	Ho un umore nero.	
		92	Mi sento allegro.	[i]
		109	Mi sento felice.	[i]
	rabbia	102	Sento una forte rabbia.	
		115	Sento che potrei scattare alla prima occasione.	
		110	Sono furibondo.	
	inadeguatezza	117	Sono contento di quello che faccio.	[i]
		97	Sono una persona di valore.	[i]
		106	Sono sfiduciato.	
	distacco	118	Mi sento distante dalle altre persone.	
		96	Sono insensibile nei confronti degli altri.	
		111	Sento di essere freddo verso le persone.	
	irritabilità	112	Mi sento nervoso.	
		105	Mi irrita facilmente.	
		93	Sono irrequieto.	
	concentrazione	114	Non riesco a concentrarmi.	
		101	Mi distraigo facilmente.	
		104	Mi capita di sentirmi confuso.	
	apatia	113	Mi sembra di non avere sentimenti.	
		107	Ogni giorno è ricco di emozioni.	[i]
		100	Le mie giornate sono piatte.	
	fragilità	103	Scoppio a piangere senza motivo.	
		99	Una piccola cosa può ferirmi nel profondo.	
		95	Mi sento vulnerabile.	



## SINTOMI DI NATURA FISIOLÓGICA

FATTORE	SCALA		Domanda sottoposta al lavoratore
F2 SINTOMI FISIOLOGICI	cardiovascolari	134	Il battito del mio cuore è spesso accelerato.
		119	Avverto dei dolori improvvisi al cuore.
		129	Mi capita di respirare affannosamente senza motivo.
	neurovegetativi	149	Soffro di mal di testa.
		121	Mi sembra di soffocare.
		126	Mi capita di vedere annerito.
	esaurimento psicofisico	120	Ho poco appetito.
		144	Mi sento sfinito.
		125	Mi manca la forza di fare le cose.
	gastrici/digestivi	138	Soffro di bruciori o crampi allo stomaco.
		131	Ho l'alito pesante.
		123	Mi capita di avere nausea e vomitare.
	intestinali	142	Mi capita di avere la diarrea.
		136	Ho il ventre gonfio e/o dei dolori.
		148	Soffro di stitichezza.
	labilità psicosomatica	132	Sento dei ronzii alle orecchie.
		147	Soffro di vertigini o capogiri.
		135	Ho dei tremori improvvisi.
	disturbi del sonno	141	Faccio degli incubi angoscianti.
		124	Mi sveglio spesso durante la notte.
		145	Ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio troppo presto la mattina.
	dermatopatie	139	Sento prurito nella pelle.
		128	Ho delle eruzioni cutanee.
		146	Soffro di psoriasi o altre malattie della pelle.
	apparato muscolo scheletrico	150	Ho dei dolori muscolari.
		151	Soffro di dolori cervicali e/o alla schiena.
		152	Sento i miei muscoli in tensione.

## SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

FATTORE	SCALA	Num	Domanda sottoposta al lavoratore
F3 SINTOMI COMPORTAMENTALI	comportamentali	140	Fumo più del solito.
		133	Mangio in modo disordinato e/o eccessivo.
		143	Sono dimagrito troppo.
		122	Ho preso qualche chilo di troppo.
		137	Bevo molto caffè.
		130	Quando non lavoro, mi capita di bere più alcolici di quanto dovrei.
		127	Uso dei farmaci per il mio benessere psicologico.



Per la dimensione (D3) “*Effetti dello stress*” sono stati studiati separatamente i seguenti singoli Fattori:

- **F1 - Sintomi psicologici**  
Atto a determinare il “danno” da assegnare ai RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA ( $D_{NP}$ )
- **F2 - Sintomi fisiologici**  
Atto a determinare il “danno” da assegnare ai RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA ( $D_{NF}$ )
- **F3 - Sintomi comportamentali**  
Atto a determinare il “danno” da assegnare ai RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE ( $D_{NC}$ )

In particolare, per ognuno di essi, è stato stimato il valore dato dalla media aritmetica eseguita sulla totalità dei punteggi espressi nelle domande afferenti a tale fattore dal campione di Lavoratori coinvolti, ricavando rispettivamente “ $Vf_{NP}$ ,  $Vf_{NF}$ ,  $Vf_{NC}$ ” secondo le seguenti relazioni:

$$Vf_{NP} = \frac{1}{R_{NP}} \sum_{i=1}^{R_{NP}} Vr_i \quad [a]$$

Dove:

$R_{NP}$  = Numero di risposte afferenti al fattore “F1 - sintomi di natura psicologica”

*Numero questionari x numero risposte F1*

$Vr_i$  = Valore Risposta i-esima

$$Vf_{NF} = \frac{1}{R_{NF}} \sum_{i=1}^{R_{NF}} Vr_i \quad [b]$$

Dove:

$R_{NF}$  = Numero di risposte afferenti al fattore “F2 - sintomi di natura fisiologica”

*Numero questionari x numero risposte F2*

$Vr_i$  = Valore Risposta i-esima

$$Vf_{NC} = \frac{1}{R_{NC}} \sum_{i=1}^{R_{NC}} Vr_i \quad [c]$$

Dove:

$R_{NC}$  = Numero di risposte afferenti al fattore “F3 - sintomi di natura comportamentale”

*Numero questionari x numero risposte F3*

$Vr_i$  = Valore Risposta i-esima

Per determinare i singoli valori di danno ( $D_{NP}$ ,  $D_{NF}$  e  $D_{NC}$ ), i rispettivi valori ( $Vf_{NP}$ ,  $Vf_{NF}$ ,  $Vf_{NC}$ ) sono stati confrontati con i seguenti Range:

$D_{xx}$	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_i < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_i < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_i < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_i \leq 4$

Dove con  $Vf_i$  s'intende rispettivamente  $Vf_{NP}$ ,  $Vf_{NF}$  e  $Vf_{NC}$ .  
 Approdando così alla determinazione dei tre valori di danno:



- $D_{NP}$  (danno per i sintomi psicologici)
- $D_{NF}$  (danno per i sintomi fisiologici)
- $D_{NC}$  (danno per i sintomi comportamentali)

una parte del questionario I.R.P. indaga la soddisfazione lavorativa. Questo fattore non partecipa alla determinazione delle entità di rischio, ma rappresenta un indicatore interessante che dovrebbe essere tenuto opportunamente in considerazione nell'ottica del miglioramento aziendale.

SODDISFAZIONE LAVORATIVA			
FATTORE	SCALA	Num	Domanda sottoposta al lavoratore
F4 SODDISFAZIONE LAVORATIVA	carriera	154	Sono soddisfatto della posizione che occupo.
		158	Sono soddisfatto delle opportunità di avanzamento di carriera che mi si presentano.
		162	Sono soddisfatto delle promozioni che ho ricevuto nella mia carriera.
	lavoro	157	Sono soddisfatto delle mie prestazioni lavorative.
		163	Sono soddisfatto dei compiti che mi vengono affidati.
		153	Sono soddisfatto di come i colleghi e i capi giudicano il mio operato.
	struttura	161	Sono soddisfatto di come è strutturata la mia azienda (comparti, settori, uffici, divisioni etc.).
		159	Sono soddisfatto della collaborazione tra diversi i settori e livelli aziendali.
		160	Sono soddisfatto delle mie relazioni con i colleghi.
	relazioni	156	Sono soddisfatto delle mie relazioni con i superiori.
		155	Sono soddisfatto della relazione con i miei interlocutori esterni (utenti, clienti, fornitori, partner, istituzioni etc.).
		164	Sono soddisfatto di come la gente considera il mio lavoro.
	Percezione lavoro	165	Sono soddisfatto del mio lavoro perché lo ritengo utile e gratificante.

1 - il fattore rappresentato in tabella non partecipa alla definizione dei danni.

### ENTITA' DEI RISCHI

Dopo aver definito la probabilità  $P = P_{Tot}$  e i tre valori di danno  $D_{NP}$ ,  $D_{NF}$  e  $D_{NC}$  è stato possibile ricavare mediante la relazione

$$R = P \times D_{xx} \quad [5]$$

le entità dei singoli rischi.

Applicando, quindi, la [5] per le tre tipologie di rischio sono stati definiti:

- ✓ **Rischi di natura psicologica** =  $P \times D_{NP}$  [6]
- ✓ **Rischi di natura fisiologica** =  $P \times D_{NF}$  [7]
- ✓ **Rischi di natura comportamentale** =  $P \times D_{NC}$  [8]



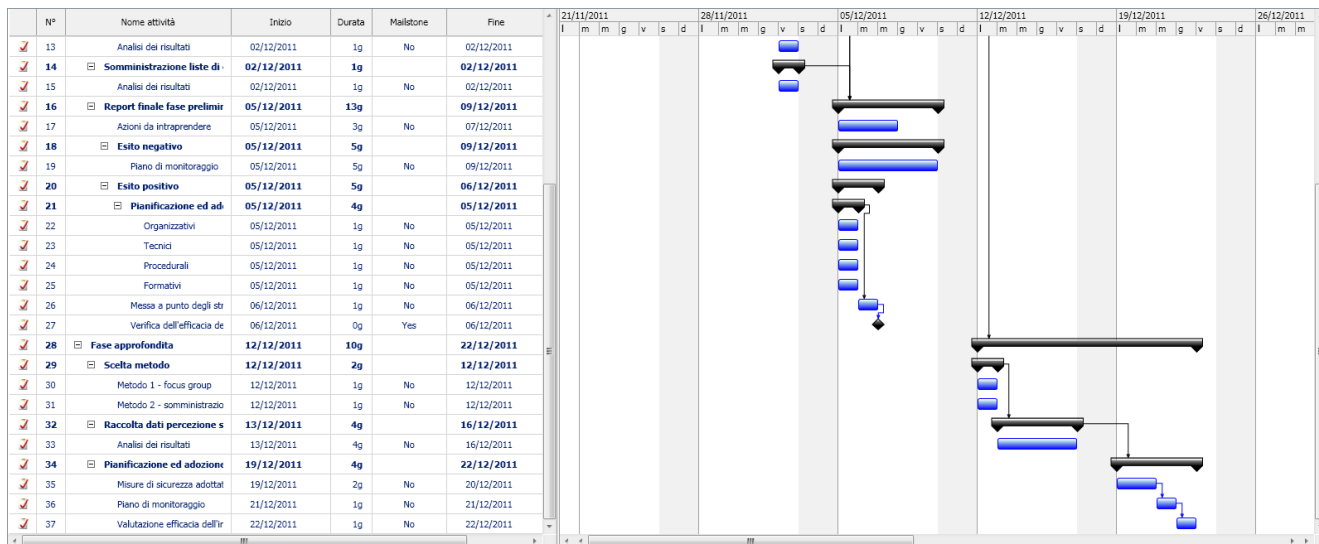
## SEZIONE II

### IL PERCORSO METODOLOGICO E IL METODO DI VALUTAZIONE

Di seguito si riportano le azioni intraprese a livello aziendali per preparare la struttura a passi necessari alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

#### PIANO E PROGRAMMAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Il datore di lavoro, dopo aver consultato le figure della sicurezza, ha predisposto il seguente cronoprogramma, atto a prevedere la durata di ogni singola fase e a definire i compiti di ogni figura organizzativa coinvolta nella valutazione:



#### COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Il datore di lavoro, al fine di rendere operativo quanto deciso in termini di programmazione, ha nominato il seguente gruppo di gestione della valutazione:

Figure	Nominativo
Responsabile gestionale della procedura di valutazione	Giulio Botta
Delegato del datore di lavoro	Giuseppe Bellini
RSPP	
ASPP	
Medico competente	
RLS/RLST	
Lavoratori	
Psicologa del lavoro	Cristina POPPITI





## Sviluppo della strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Il gruppo di gestione della valutazione, dopo aver sottoposto il proprio lavoro al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori, ha istituito una serie di riunioni atte a sensibilizzare e a far comprendere a pieno il processo valutativo a cui è stata sottoposta la struttura aziendale.

Il contenuto di tali riunioni è riportato di seguito in forma tabellare:

Destinatario	Contenuti
<b>Lavoratori</b>	Sono state organizzate riunioni preliminari per lavoratori, il cui scopo è stato quello di far capire fino in fondo la necessità di una corretta applicazione delle metodologie approvate dal Gruppo di gestione per la valutazione dello stress lavoro correlato, motivandoli verso una partecipazione serena, consapevole e soprattutto scevra da ogni paura di possibili ripercussioni: a tale fine, è stato loro spiegato il metodo tramite il quale si è garantito l'anonimato dei questionari.
<b>RLS/RLST</b>	Gli incontri preliminari con gli RLS/RLST sono stati tali da renderli edotti circa modalità e tempistiche, scelte dal Gruppo di gestione, attivate per la corretta gestione della valutazione del rischio stress lavoro correlato. In aggiunta è stato chiaramente indicato loro come è stata salvaguardata la privacy e l'anonimato dei lavoratori che hanno partecipato attivamente al processo valutativo, chiedendo loro, al contempo, di motivare e sostenere opportunamente tali risorse. Infine, sono state enunciate le eventuali misure tecnico-organizzative che dovranno essere intraprese come risposta a valutazioni positive.
<b>RSPP/ASPP</b>	Le riunioni preliminari con gli RSPP/ASPP sono state tali da renderli edotti circa modalità e tempistiche, scelte dal Gruppo di gestione, attivate per la corretta gestione della valutazione del rischio stress lavoro correlato. Ai sensi del D.Lgs 81/08 e delle indicazioni provenienti dagli Enti Nazionali di riferimento, è poi stato fornito loro un quadro completo delle iniziative da intraprendersi a valle della valutazione, della conseguente redazione del DVR e del suo eventuale aggiornamento.
<b>Medico competente</b>	Le riunioni preliminari con il medico competente è stata votata all'ottenimento della sua collaborazione e attiva partecipazione al processo valutativo, in considerazione del suo peculiare ruolo all'interno dell'organizzazione e del sistema di prevenzione aziendale. Infatti, è stato interpellato nella definizione di eventuali gruppi omogenei e nell'individuazione di particolari condizioni di esposizione al rischio stress e opportunamente motivato a partecipare all'analisi e all'interpretazione dei risultati della valutazione.



## RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE

### RIEPILOGO MANSIONI E RISULTATI DELLE VALUTAZIONI

Come riportato nella seguente tabella riepilogativa, le valutazioni sono state effettuate per le diverse MANSIONI, per ognuna delle quali è stato condotto il calcolo della probabilità e del danno, con i seguenti risultati finali:

Addetto alla GRIGLIATURA			
Tipologia rischio	Probabilità	Danno	Entità rischio
RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA	3 - PROBABILE	1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		1 - LIEVE	3 - Basso

Addetto alla ribobinatura			
Tipologia rischio	Probabilità	Danno	Entità rischio
RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA	3 - PROBABILE	2 - MODESTA	6 - Medio
RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		1 - LIEVE	3 - Basso

Addetto PRESSA			
Tipologia rischio	Probabilità	Danno	Entità rischio
RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA	3 - PROBABILE	2 - MODESTA	6 - Medio
RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		1 - LIEVE	3 - Basso

CARRELLISTA			
Tipologia rischio	Probabilità	Danno	Entità rischio
RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA	3 - PROBABILE	1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA		1 - LIEVE	3 - Basso
RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE		1 - LIEVE	3 - Basso

### DETTAGLIO MANSIONI E RELATIVE VALUTAZIONI

Nel seguito vengono riportate le distinte delle valutazioni effettuate per ogni diversa MANSIONE.

#### Mansione: Addetto alla GRIGLIATURA

##### STIMA DELLA PROBABILITA'

Per definire la Probabilità totale ( $P_{Tot.}$ ), il valore  $VP_{Tot.}$ , ottenuto applicando la [1]:

$$VP_{Tot.} = 4 + 2 + 2 / 3 = 2.67$$

è stato confrontato con il seguente range:



$P_{Tot.}$	Range di riferimento
1	$1 \leq VP_{Tot.} < 1,75$
2	$1,75 \leq VP_{Tot.} < 2,5$
3	$2,5 \leq VP_{Tot.} < 3,25$
4	$3,25 \leq VP_{Tot.} \leq 4$

**2.67**
**P = 3**

La stima delle aliquote è riportata nei paragrafi successivi.

### STIMA DELL'ALIQUOTA PD0

Per ogni elemento analizzato sono indicati i relativi valori risultanti dalla valutazione

STATISTICHE INFORTUNI		Valore risposta	$V_{e1}$
Andamento Indice di frequenza	in aumento	4	3.00
Andamento Indice di gravità	in diminuzione	2	

ASSENTEISMO		Valore risposta	$V_{e2}$
Tasso di assenteismo	stabile	3	3.00

SINTOMI AZIENDALI		Valore risposta	$V_{e3}$
Presenza vertenze, procedure disciplinari, lamentele, ecc.	SI	4	4.00

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		Valore risposta	$V_{e4}$
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza san.	SI	4	4.00

RISCHI CAUSA DI STRESS		Valore risposta	$V_{e5}$
Presenza di Rischi particolari	SI	4	4.00

AMBIENTI DI LAVORO		Valore risposta	$V_{e6}$
Giudizio sull'idoneità di cui all'Allegato IV D.Lgs. 81	Poco Idonei	3	3.00

LAVORI NOTTURNI		Valore risposta	$V_{e7}$
Presenza di lavori notturni	SI	4	4.00

LAVORATORI PARTICOLARI		Valore risposta	$V_{e8}$
Donne incinte o in allattamento	SI	4	4.00
Persone diversamente abili	SI	4	
Persone con disturbi temporanei, prescr.	NO	1	
Persone con invalidità	SI	4	



riconosciuta			
Giovani (età < 30 anni o esper. < 1 anno)	SI	4	
Lavoratori con età > 65 anni	SI	4	
Immigrati	NO	1	

La presenza di almeno un "Si" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e9</sub>
Laboratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	NO	1	4.00
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	SI	4	
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di mont.)	SI	4	
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temp. Estreme, ecc)	NO	1	
Su strada con uso di automezzi	NO	1	
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	NO	1	
Su strada con uso di portavalori	NO	1	
A contatto con l'utenza (sportelli, call center, ecc.)	NO	1	
Luoghi a rischio Rapina	NO	1	
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	NO	1	
A contatto con pazienti	NO	1	
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	4	

La presenza di almeno un "Si" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

Per determinare l'aliquota **PDO**, il valore (Me) ottenuto applicando la [2]

$$Me = ( 3.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 ) / 9 = 3.67$$

è stato confrontato con i seguenti range:

P	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

**3.67**

**P = 4**



## STIMA DELL'ALIQUOTA PD1

Le risposte previste con i relativi valori sono:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	condizioni fisiche	1	L'ambiente fisico in cui lavoro è sano e pulito.	[i]	10	15	20	20	35	<u>2.53</u>
		5	Le vibrazioni o i rumori che sento mentre lavoro sono fastidiosi.		35	5	0	35	25	
		16	Le attività che svolgo o gli attrezzi che uso sono pericolosi.		50	5	20	0	25	
	ergonomia	42	Gli strumenti o le attrezzature con cui lavoro sono di facile utilizzazione.	[i]	10	5	15	40	30	
		53	L'ambiente in cui lavoro è confortevole e a misura d'uomo.		20	20	10	25	25	
	microclima	2	La temperatura e la ventilazione nel mio posto di lavoro sono adeguate sia d'estate che d'inverno.	[i]	25	15	0	25	35	
		3	Il livello di umidità nel luogo in cui lavoro è sgradevole e insano.		55	10	15	10	10	
		4	La luminosità (naturale o artificiale) è adatta alle mansioni che svolgo.	[i]	10	5	25	30	30	
<b>PROCESSI LAVORATIVI</b>	carriera e precarietà	23	È probabile un mio avanzamento di carriera.	[i]	45	10	25	10	10	<u>2.45</u>
		44	Ho paura che vengano cambiate le mie mansioni in senso peggiorativo.		60	20	10	0	10	
		55	Sono stato assegnato ad una posizione inferiore a quella che occupavo precedentemente.		80	10	5	0	5	
		69	Talvolta ho il timore di essere licenziato.		80	20	0	0	0	
		70	È possibile che mi trasferiscano ad altra sede contro il mio volere.		40	20	15	20	5	
	meritocrazia	11	Riesco a valutare quando ho fatto un buon lavoro oppure ho commesso errori.	[i]	0	0	5	25	70	
		12	I miei meriti e il mio impegno ricevono adeguato riconoscimento.	[i]	25	10	35	20	10	
		40	I risultati dei compiti che porto a termine sono incerti.		55	30	5	0	10	
		45	Se continuo ad impegnarmi potrò ottenere una promozione.	[i]	50	15	15	10	10	
		79	Nell'azienda in cui lavoro viene premiato chi lavora meglio.	[i]	45	10	40	5	0	
	ruolo	31	I miei superiori mi chiedono di fare delle cose che non mi competono.		15	25	15	25	20	
		41	I miei colleghi riconoscono il mio ruolo in ambito lavorativo.	[i]	0	0	5	45	50	
		43	I miei colleghi non rispettano i compiti assegnati.		35	20	30	10	5	
		54	Il mio lavoro è importante per il buon andamento della mia azienda.		5	5	10	30	50	
		63	Mi sono sempre chiari i compiti e le mansioni che mi spettano.	[i]	0	10	0	55	35	
	io	6	Riesco a finire le cose che devo fare ogni giorno	[i]	10	10	40	15	25	



### D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
<u>RELAZIONI INTERPERSONALI</u>			senza problemi.							
		21	Nell'azienda in cui lavoro ci sono delle carenze organizzative.		0	10	20	10	60	
		22	I miei turni e/o i miei orari di lavoro non mi permettono di intraprendere altre attività (familiari, culturali, ricreative, sportive etc.).		45	20	5	10	20	
		38	Il carico di lavoro che devo svolgere quotidianamente è eccessivo.		30	10	40	15	5	
		39	Le scadenze che devo rispettare continuamente sono pressanti.		45	30	5	15	5	
	attacchi	7	Mi capita che i colleghi si rivolgano a me in modo aggressivo o scortese.		55	15	10	10	10	2.05
		13	Vengono fatte battute pesanti sul mio conto e frequenti allusioni a questioni personali.		70	10	5	10	5	
		26	La mia partecipazione alla vita sociale dell'azienda viene ostacolata dai colleghi o dai superiori.		70	20	0	0	10	
		27	Temo che qualcuno stia cercando di mettermi in cattiva luce.		60	10	5	15	10	
		33	Mi capita che alcuni colleghi si intromettano nel mio lavoro per cercare di sabotarlo.		65	10	15	5	5	
		46	I colleghi mi ignorano e non mi ascoltano quando parlo.		75	20	0	0	5	
		47	La mia postazione di lavoro e le mie mansioni vengono modificati continuamente senza motivo.		85	5	0	5	5	
		48	Alcune mie caratteristiche (aspetto fisico, modo di parlare, carattere, questioni personali etc.) sono oggetto di scherno.		85	5	5	0	5	
		57	Fino a qualche mese fa il mio operato riceveva apprezzamenti dai superiori mentre ora viene criticato aspramente.		80	5	5	10	0	
		65	Mi sento emarginato.		95	0	0	0	5	
		68	Talvolta non ricevo dai colleghi o dai miei superiori le informazioni e le risorse necessarie a svolgere correttamente il mio lavoro.		35	20	35	0	10	
		77	I colleghi parlano alle mie spalle.		40	15	15	15	15	
	relazioni con colleghi	25	Capita che ci siano delle incomprensioni tra colleghi.		5	25	40	5	25	
		32	I miei colleghi ed io ci capiamo al volo sulle questioni lavorative.	[i]	0	0	50	25	25	
		56	A causa di antipatie nascono dei conflitti tra colleghi.		30	20	25	5	20	
		61	Non ho alcun rapporto al di fuori del lavoro con i miei colleghi.		45	15	20	15	5	
	relazioni con superiori	17	Talvolta nascono delle incomprensioni tra me e i miei superiori.		15	25	25	15	20	
		24	Concordo con i miei superiori sulle questioni importanti nel mio lavoro.	[i]	20	15	25	25	15	
		71	I miei superiori ed io non abbiamo alcun rapporto.		65	15	5	5	10	
		78	I miei superiori ed io siamo troppo diversi per andare d'accordo.		35	30	25	5	5	
<u>CLIMA ORGANIZZATIVO</u>	coinvolgimento	8	Nella mia azienda difficilmente vengono delegate responsabilità e funzioni.		25	10	35	5	25	2.98
		18	Nella mia azienda è possibile partecipare attivamente alle decisioni che riguardano il proprio lavoro.	[i]	25	15	40	20	0	
		28	Ciascun lavoratore ha a disposizione gli strumenti necessari per comunicare efficacemente con	[i]	30	25	20	5	20	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
			colleghi e superiori.							
		34	Il parere del singolo lavoratore in merito alle questioni lavorative viene costantemente ignorato dai capi o dai colleghi.		15	30	30	5	20	
		49	Tutti i lavoratori interessati hanno accesso alle informazioni inerenti questioni lavorative.	[i]	20	30	30	10	10	
		74	Nella mia azienda alcune funzioni o poteri vengono delegati.	[i]	5	5	20	35	35	
	appartenenza	9	Quando lavoro sento di far parte di un gruppo con obiettivi comuni.	[i]	30	15	5	35	15	
		58	Gli interessi della mia azienda sono in conflitto con i miei.		80	10	5	5	0	
		62	I miei colleghi, i capi ed io condividiamo gli stessi valori fondamentali.	[i]	15	10	45	25	5	
		64	Nella mia azienda ci sono molti interessi contrastanti.		5	20	25	5	45	
	equità	14	Nella mia azienda le persone si comportano in modo leale.	[i]	15	5	55	15	10	
		29	Non c'è fiducia tra colleghi.		10	40	30	10	10	
		35	Credo che venga nascosta la verità su alcune questioni lavorative.		20	15	15	15	35	
		50	Nella mia azienda le persone confidano l'un l'altra per adempiere ai loro compiti.		10	40	20	20	10	
		51	Tra colleghi c'è un forte senso di rispetto reciproco.	[i]	20	5	20	40	15	
		59	All'interno della mia azienda a ciascuno vengono riconosciuti il proprio valore individuale e la propria dignità.	[i]	25	15	35	20	5	

Per determinare l'aliquota **PD1**, il valore (Mf) ottenuto applicando la [3]

$$Mf = ( 2.53 + 2.45 + 2.05 + 2.98 ) / 4 = 2.50$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD1	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

2.50

P = 2





## STIMA DELL'ALIQUOTA PD2

Le risposte previste con i relativi valori sono:

CONTROLLO PERCEPITO				
completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me

STILI DI COPING				
mai	raramente	talvolta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D2 - FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>CONTROLLO PERCEPITO</b>	sui processi	30	Sono certo che il mio contributo lavorativo possa incidere nell'andamento dell'intera azienda.	[i]	15	0	15	40	30	<b>2.03</b>
		52	Non ho le idee chiare su quanto accade intorno a me ed il mio lavoro è in balia di continui cambiamenti.		50	15	15	0	20	
		73	Comprendo pienamente gli obiettivi perseguiti dalla mia azienda e partecipo al loro raggiungimento.		15	5	20	35	25	
	sui risultati	15	Gli insuccessi nel mondo del lavoro dipendono dagli errori che si compiono.	[i]	20	0	45	15	20	
		66	Fare carriera è principalmente una questione di fortuna.		35	10	45	5	5	
		75	Nonostante lavori come gli altri non ottengo gli stessi risultati.		65	25	5	0	5	
	sulle relazioni	20	Nonostante desideri avere degli amici non riesco a piacere ai miei colleghi.		70	10	10	5	5	
		37	Quando voglio riesco a stringere buone relazioni con i colleghi.	[i]	0	0	5	35	60	
		60	Sono sfortunato con le amicizie.		80	15	0	0	5	
<b>STILI DI COPING</b>	evitamento	81	Chiacchiero del più e del meno con un collega.		5	10	15	25	45	<b>2.45</b>
		85	Non penso troppo al problema.		25	30	35	5	5	
		88	Trovo qualcosa di piacevole da fare.		10	30	15	15	30	
		91	Mi cimento in un'altra attività.		45	25	20	5	5	
	orientato al compito	80	Mi impegno più a fondo per superare gli ostacoli.	[i]	0	0	10	30	60	
		83	Analizzo il problema, rifletto e trovo strategie efficaci per fronteggiare il problema.	[i]	0	0	5	30	65	
		87	Riorganizzo il tempo in funzione del problema da affrontare.	[i]	10	5	25	35	25	
		90	Prendo il controllo della situazione.	[i]	0	0	35	35	30	
	supporto sociale	82	Cerco conforto e incoraggiamento da una persona cara.	[i]	20	25	20	25	10	
		84	Chiedo aiuto ad una persona di fiducia per risolvere il problema.	[i]	10	10	40	20	20	
		86	Espongo il problema a qualcuno che mi possa aiutare a valutare meglio la situazione.	[i]	5	15	45	25	10	
		89	Cerco informazioni utili da persone esperte del problema.	[i]	5	5	10	30	50	

Per determinare l'aliquota **PD2**, il valore ( $M_f$ ) ottenuto applicando la [4]



$$Mf = ( 2.03 + 2.45 ) / 2 = 2.24$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD2	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.24**

**P = 2**



## STIMA DEL DANNO

Il questionario I.R.P. sottoposto ai lavoratori contiene alcune sezioni specifiche, i cui punteggi permettono di calcolare il danno dei tre diversi RISCHI collegati allo stress lavoro-correlato.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	Un po'	abbastanza	tanto
1	2	3	4

## SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA

Il valore  $Vf_{NP}$  di ogni fattore e la percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>F1</b> <b>SINTOMI PSICOLOGICI</b>	ansia	94	Sono agitato.		65	15	15	5	0	<b>1.63</b>
		98	Mi sento ansioso.		55	35	5	5	0	
		108	Sono in preda al panico.		95	0	5	0	0	
	apatia	100	Le mie giornate sono piatte.		85	0	15	0	0	
		107	Ogni giorno è ricco di emozioni.	[i]	30	10	35	25	0	
		113	Mi sembra di non avere sentimenti.		80	10	5	5	0	
	concentrazione	101	Mi distraigo facilmente.		50	25	25	0	0	
		104	Mi capita di sentirmi confuso.		60	35	0	5	0	
		114	Non riesco a concentrarmi.		70	15	10	5	0	
	depressione	92	Mi sento allegro.	[i]	5	10	70	15	0	
		109	Mi sento felice.	[i]	0	30	55	15	0	
		116	Ho un umore nero.		80	10	10	0	0	
	distacco	96	Sono insensibile nei confronti degli altri.		80	15	0	5	0	
		111	Sento di essere freddo verso le persone.		55	25	15	5	0	
		118	Mi sento distante dalle altre persone.		75	20	0	5	0	
	fragilità	95	Mi sento vulnerabile.		55	20	15	10	0	
		99	Una piccola cosa può ferirmi nel profondo.		30	45	10	15	0	
		103	Scoppio a piangere senza motivo.		95	5	0	0	0	
	inadeguatezza	97	Sono una persona di valore.	[i]	0	0	50	50	0	
		106	Sono sfiduciato.		40	35	15	10	0	
		117	Sono contento di quello che faccio.	[i]	0	5	70	25	0	
	irritabilità	93	Sono irrequieto.		30	50	20	0	0	
		105	Mi irrita facilmente.		40	30	10	20	0	
		112	Mi sento nervoso.		55	30	10	5	0	
	a b b i	102	Sento una forte rabbia.		75	15	5	5	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		110	Sono furibondo.		80	20	0	0	0	
		115	Sento che potrei scattare alla prima occasione.		60	25	10	5	0	

Per determinare il valore  $D_{NP}$ , il valore ( $Vf_{NP}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NP} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NP} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NP} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NP} \leq 4$

1.63

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA FISIOLOGICA

Il valore  $Vf_{NF}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
<b>F2</b> <b>SINTOMI FISIOLGICI</b>	apparato muscolo scheletrico	150	Ho dei dolori muscolari.		70	30	0	0	0	1.26
		151	Soffro di dolori cervicali e/o alla schiena.		45	20	20	15	0	
		152	Sento i miei muscoli in tensione.		65	30	5	0	0	
	cardiovascolari	119	Avverto dei dolori improvvisi al cuore.		90	5	5	0	0	
		129	Mi capita di respirare affannosamente senza motivo.		85	10	5	0	0	
		134	Il battito del mio cuore è spesso accelerato.		70	25	5	0	0	
	dermatopatie	128	Ho delle eruzioni cutanee.		90	5	5	0	0	
		139	Sento prurito nella pelle.		100	0	0	0	0	
		146	Soffro di psoriasi o altre malattie della pelle.		85	15	0	0	0	
	disturbi del sonno	124	Mi sveglio spesso durante la notte.		65	20	10	5	0	
		141	Faccio degli incubi angoscianti.		95	5	0	0	0	
		145	Ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio troppo presto la mattina.		80	10	5	5	0	
	esaurimento psicofisico	120	Ho poco appetito.		95	5	0	0	0	
		125	Mi manca la forza di fare le cose.		85	10	5	0	0	
		144	Mi sento sfinito.		75	10	10	5	0	
	gastrici/digestivi	123	Mi capita di avere nausea e vomitare.		85	15	0	0	0	
		131	Ho l'alito pesante.		85	15	0	0	0	
		138	Soffro di bruciori o crampi allo stomaco.		70	25	5	0	0	
	es	136	Ho il ventre gonfio e/o dei dolori.		90	10	0	0	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		142	Mi capita di avere la diarrea.		65	30	5	0	0	
		148	Soffro di stitichezza.		95	5	0	0	0	
	labilità psicosomatica	132	Sento dei ronzii alle orecchie.		75	15	10	0	0	
		135	Ho dei tremori improvvisi.		100	0	0	0	0	
		147	Soffro di vertigini o capogiri.		75	20	5	0	0	
	neurovegetativi	121	Mi sembra di soffocare.		95	0	5	0	0	
		126	Mi capita di vedere annebbiato.		90	5	5	0	0	
		149	Soffro di mal di testa.		65	25	10	0	0	

Per determinare il valore  $D_{NF}$ , il valore ( $Vf_{NF}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NF} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NF} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NF} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NF} \leq 4$

1.26

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Il valore  $Vf_{NC}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F3 SINTOMI COMPORTAMENTALI	comportamentali	122	Ho preso qualche chilo di troppo.		40	10	45	5	0	1.47
		127	Uso dei farmaci per il mio benessere psicologico.		100	0	0	0	0	
		130	Quando non lavoro, mi capita di bere più alcolici di quanto dovrei.		85	15	0	0	0	
		133	Mangio in modo disordinato e/o eccessivo.		50	30	15	5	0	
		137	Bevo molto caffè.		55	30	10	5	0	
		140	Fumo più del solito.		80	5	10	5	0	
		143	Sono dimagrito troppo.		90	0	10	0	0	

Per determinare il valore  $D_{NC}$ , il valore ( $Vf_{NC}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NC} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NC} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NC} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NC} \leq 4$

1.47

D = 1

3 - Basso



## ENTITA' DEI RISCHI

Con riferimento alla matrice riportata nella “Sezione I” ed ai risultati ottenuti , viene qui di seguito calcolata l’entità dei Rischi collegati con lo Stress Lavoro - correlato.

### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NP}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA} = P \times D_{NP} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NF}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA} = P \times D_{NF} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NC}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE} = P \times D_{NC} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE*



## MISURE DI SICUREZZA

### MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE GIÀ ADOTTATE

A seguito dell'osservazione sistematica delle attività Aziendali, dell'analisi della documentazione disponibile e dei colloqui con i responsabili aziendali e con i referenti per la sicurezza, vengono evidenziate le seguenti misure di prevenzione e protezione già promosse dall'Azienda:

#### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

##### PIANIFICAZIONE

- **INFORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DI TUTTI I LAVORATORI** e dei soggetti che compongono il sistema di prevenzione e protezione, in merito alla situazione aziendale emersa dalla valutazione e condivisione di un piano operativo per la riduzione del rischio. Per il raggiungimento di tale scopo possono essere adottate diverse soluzioni: indizione di riunioni, produzione di materiale informativo di vario genere, invio di comunicazioni tramite posta elettronica, affissione in bacheca etc.

**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro

**RIFERIMENTO NORMATIVO:**

### MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio, come indicato nel capitolo "ENTITÀ DEI RISCHI E PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI". Nei paragrafi successivi sono indicate, per ogni tipologia di rischio, le relative misure di sicurezza.

L'attuazione di alcune misure aggiuntive di prevenzione e protezione suggerite nella presente Relazione, presuppone l'utilizzazione di metodologie e tecniche di intervento che richiedono competenze specifiche. Nel caso in cui non fossero presenti in Azienda adeguate figure professionali, è auspicabile il coinvolgimento di uno o più consulenti esterni.

#### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

##### FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- **PROMUOVERE INIZIATIVE DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE** indirizzate a dirigenti, preposti, RSPP, ASPP, RLS, e lavoratori focalizzate sui rischi psicosociali e sulle strategie individuali e aziendali possibili per contrastare gli eventi stressanti e affrontare positivamente le pressioni lavorative.

**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro

**RIFERIMENTO NORMATIVO:**

##### MISURE TECNICO ORGANIZZATIVE

- **PROMOZIONE DELLE BUONE PRASSI** organizzative individuate ed elaborate in collaborazione con gli stessi lavoratori all'interno dell'Azienda o sviluppate dagli organi nazionali ed internazionali competenti (Ispesl, Inail, Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nel lavoro etc.).

**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro

**RIFERIMENTO NORMATIVO:**





## RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

### MISURE TECNICO ORGANIZZATIVE

- PROMOZIONE DELLE BUONE PRASSI organizzative individuate ed elaborate in collaborazione con gli stessi lavoratori all'interno dell'Azienda o sviluppate dagli organi nazionali ed internazionali competenti (Ispesl, Inail, Agenzia Europea per la salute e la sicurezza nel lavoro etc.).  
**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro  
**RIFERIMENTO NORMATIVO:**

### MISURE DI SOSTEGNO AL LAVORATORE

- PROGETTI DI PREVENZIONE ASPECIFICA, atti al miglioramento generale del benessere e delle condizioni di convivenza nel contesto lavorativo, che coinvolgano dirigenti, preposti, aspp, rspp, rls e lavoratori. Attraverso gli interventi di prevenzione aspecifica è possibile agire sia sugli individui, incrementando le loro risorse e valorizzando le loro potenzialità, che sull'azienda nel suo complesso, aumentando la soddisfazione lavorativa e dunque la produttività.  
**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro  
**RIFERIMENTO NORMATIVO:**

## RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

### VERIFICA OBIETTIVI E MONITORAGGIO

- PROCEDURE DI VERIFICA dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione attivate. In base alle osservazioni prodotte devono essere approntate le necessarie azioni correttive o complementari.  
**RESPONSABILE ATTUAZIONE:** Datore di lavoro  
**RIFERIMENTO NORMATIVO:**

### Mansione: Addetto alla ribobinatura

#### STIMA DELLA PROBABILITA'

Per definire la Probabilità totale ( $P_{Tot.}$ ), il valore  $VP_{Tot.}$ , ottenuto applicando la [1]:

$$VP_{Tot.} = 4 + 2 + 2 / 3 = 2.67$$

è stato confrontato con il seguente range:

$P_{Tot.}$	Range di riferimento
1	$1 \leq VP_{Tot.} < 1,75$
2	$1,75 \leq VP_{Tot.} < 2,5$
3	$2,5 \leq VP_{Tot.} < 3,25$
4	$3,25 \leq VP_{Tot.} \leq 4$

2.67

P = 3

La stima delle aliquote è riportata nei paragrafi successivi.

#### STIMA DELL'ALIQUOTA PDO



Per ogni elemento analizzato sono indicati i relativi valori risultanti dalla valutazione

STATISTICHE INFORTUNI		Valore risposta	V <sub>e1</sub>
Andamento Indice di frequenza	in diminuzione	2	2.00
Andamento Indice di gravità	in diminuzione	2	

ASSENTEISMO		Valore risposta	V <sub>e2</sub>
Tasso di assenteismo	stabile	3	3.00

SINTOMI AZIENDALI		Valore risposta	V <sub>e3</sub>
Presenza vertenze, procedure disciplinari, lamentele, ecc.	SI	4	4.00

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		Valore risposta	V <sub>e4</sub>
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza san.	SI	4	4.00

RISCHI CAUSA DI STRESS		Valore risposta	V <sub>e5</sub>
Presenza di Rischi particolari	SI	4	4.00

AMBIENTI DI LAVORO		Valore risposta	V <sub>e6</sub>
Giudizio sull'idoneità di cui all'Allegato IV D.Lgs. 81	Poco Idonei	3	3.00

LAVORI NOTTURNI		Valore risposta	V <sub>e7</sub>
Presenza di lavori notturni	SI	4	4.00

LAVORATORI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e8</sub>
Donne incinte o in allattamento	SI	4	4.00
Persone diversamente abili	SI	4	
Persone con disturbi temporanei, prescr.	NO	1	
Persone con invalidità riconosciuta	SI	4	
Giovani (età < 30 anni o esper. < 1 anno)	SI	4	
Lavoratori con età > 65 anni	SI	4	
Immigrati	NO	1	

La presenza di almeno un "Si" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e9</sub>
Lavoratori con uso di sostanze pericolose o con	NO	1	4.00



radiazioni			
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	SI	4	
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di mont.)	SI	4	
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temp. Estreme, ecc)	NO	1	
Su strada con uso di automezzi	NO	1	
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	NO	1	
Su strada con uso di portavalori	NO	1	
A contatto con l'utenza (sportelli, call center, ecc.)	NO	1	
Luoghi a rischio Rapina	NO	1	
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	NO	1	
A contatto con pazienti	NO	1	
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	4	

La presenza di almeno un "SI" assegna il Valore "4" , altrimenti il valore "1"

Per determinare l'aliquota **PDO**, il valore (Me) ottenuto applicando la [2]

$$Me = ( 2.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 ) / 9 = 3.56$$

è stato confrontato con i seguenti range:

P	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

**3.56**

**P = 4**



## STIMA DELL'ALiquOTA PD1

Le risposte previste con i relativi valori sono:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
CONTESTO LAVORATIVO	condizioni fisiche	1	L'ambiente fisico in cui lavoro è sano e pulito.	[i]	17	17	17	0	50	2.21
		5	Le vibrazioni o i rumori che sento mentre lavoro sono fastidiosi.		33	0	33	33	0	
		16	Le attività che svolgo o gli attrezzi che uso sono pericolosi.		33	17	17	17	17	
	ergonomia	42	Gli strumenti o le attrezzature con cui lavoro sono di facile utilizzazione.	[i]	0	0	0	17	83	
		53	L'ambiente in cui lavoro è confortevole e a misura d'uomo.		17	0	33	33	17	
	microclima	2	La temperatura e la ventilazione nel mio posto di lavoro sono adeguate sia d'estate che d'inverno.	[i]	33	0	17	0	50	
		3	Il livello di umidità nel luogo in cui lavoro è sgradevole e insano.		67	0	33	0	0	
		4	La luminosità (naturale o artificiale) è adatta alle mansioni che svolgo.	[i]	0	17	0	17	67	
PROCESSI LAVORATIVI	carriera e precarietà	23	È' probabile un mio avanzamento di carriera.	[i]	50	0	0	17	33	2.63
		44	Ho paura che vengano cambiate le mie mansioni in senso peggiorativo.		33	17	17	17	17	
		55	Sono stato assegnato ad una posizione inferiore a quella che occupavo precedentemente.		67	33	0	0	0	
		69	Talvolta ho il timore di essere licenziato.		83	0	17	0	0	
		70	È' possibile che mi trasferiscano ad altra sede contro il mio volere.		50	0	17	0	33	
	meritocrazia	11	Riesco a valutare quando ho fatto un buon lavoro oppure ho commesso errori.	[i]	0	0	0	33	67	
		12	I miei meriti e il mio impegno ricevono adeguato riconoscimento.	[i]	50	0	0	50	0	
		40	I risultati dei compiti che porto a termine sono incerti.		17	33	0	17	33	
		45	Se continuo ad impegnarmi potrò ottenere una promozione.	[i]	50	0	0	17	33	
		79	Nell'azienda in cui lavoro viene premiato chi lavora meglio.	[i]	33	33	17	17	0	
	ruolo	31	I miei superiori mi chiedono di fare delle cose che non mi competono.		0	33	17	17	33	
		41	I miei colleghi riconoscono il mio ruolo in ambito lavorativo.	[i]	17	33	17	0	33	
		43	I miei colleghi non rispettano i compiti assegnati.		50	33	17	0	0	
		54	Il mio lavoro è importante per il buon andamento della mia azienda.		33	0	17	17	33	
		63	Mi sono sempre chiari i compiti e le mansioni che mi spettano.	[i]	17	17	0	50	17	
	io	6	Riesco a finire le cose che devo fare ogni giorno	[i]	0	0	33	67	0	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
			senza problemi.							
		21	Nell'azienda in cui lavoro ci sono delle carenze organizzative.		0	0	50	33	17	
		22	I miei turni e/o i miei orari di lavoro non mi permettono di intraprendere altre attività (familiari, culturali, ricreative, sportive etc.).		50	17	0	17	17	
		38	Il carico di lavoro che devo svolgere quotidianamente è eccessivo.		33	17	33	17	0	
		39	Le scadenze che devo rispettare continuamente sono pressanti.		50	17	17	17	0	
<u>RELAZIONI INTERPERSONALI</u>	attacchi	7	Mi capita che i colleghi si rivolgano a me in modo aggressivo o scortese.		50	17	17	17	0	<u>2.10</u>
		13	Vengono fatte battute pesanti sul mio conto e frequenti allusioni a questioni personali.		100	0	0	0	0	
		26	La mia partecipazione alla vita sociale dell'azienda viene ostacolata dai colleghi o dai superiori.		33	33	0	0	33	
		27	Temo che qualcuno stia cercando di mettermi in cattiva luce.		50	17	17	17	0	
		33	Mi capita che alcuni colleghi si intromettano nel mio lavoro per cercare di sabotarlo.		33	50	0	0	17	
		46	I colleghi mi ignorano e non mi ascoltano quando parlo.		67	0	17	0	17	
		47	La mia postazione di lavoro e le mie mansioni vengono modificati continuamente senza motivo.		83	0	17	0	0	
		48	Alcune mie caratteristiche (aspetto fisico, modo di parlare, carattere, questioni personali etc.) sono oggetto di scherno.		100	0	0	0	0	
		57	Fino a qualche mese fa il mio operato riceveva apprezzamenti dai superiori mentre ora viene criticato aspramente.		100	0	0	0	0	
		65	Mi sento emarginato.		67	17	17	0	0	
		68	Talvolta non ricevo dai colleghi o dai miei superiori le informazioni e le risorse necessarie a svolgere correttamente il mio lavoro.		17	67	0	0	17	
		77	I colleghi parlano alle mie spalle.		67	17	17	0	0	
	relazioni con colleghi	25	Capita che ci siano delle incomprensioni tra colleghi.		17	0	33	50	0	
		32	I miei colleghi ed io ci capiamo al volo sulle questioni lavorative.	[i]	17	0	50	17	17	
		56	A causa di antipatie nascono dei conflitti tra colleghi.		33	17	17	0	33	
		61	Non ho alcun rapporto al di fuori del lavoro con i miei colleghi.		17	17	50	17	0	
	relazioni con superiori	17	Talvolta nascono delle incomprensioni tra me e i miei superiori.		0	50	17	17	17	
		24	Concordo con i miei superiori sulle questioni importanti nel mio lavoro.	[i]	17	0	17	50	17	
		71	I miei superiori ed io non abbiamo alcun rapporto.		50	17	17	0	17	
		78	I miei superiori ed io siamo troppo diversi per andare d'accordo.		17	67	0	0	17	
<u>CLIMA ORGANIZZATIVO</u>	coinvolgimento	8	Nella mia azienda difficilmente vengono delegate responsabilità e funzioni.		17	17	17	17	33	<u>3.06</u>
		18	Nella mia azienda è possibile partecipare attivamente alle decisioni che riguardano il proprio lavoro.	[i]	33	17	17	0	33	
		28	Ciascun lavoratore ha a disposizione gli strumenti necessari per comunicare efficacemente con	[i]	17	17	17	17	33	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
			colleghi e superiori.							
		34	Il parere del singolo lavoratore in merito alle questioni lavorative viene costantemente ignorato dai capi o dai colleghi.		33	17	17	17	17	
		49	Tutti i lavoratori interessati hanno accesso alle informazioni inerenti questioni lavorative.	[i]	50	0	0	33	17	
		74	Nella mia azienda alcune funzioni o poteri vengono delegati.	[i]	17	33	33	0	17	
	appartenenza	9	Quando lavoro sento di far parte di un gruppo con obiettivi comuni.	[i]	33	17	17	17	17	
		58	Gli interessi della mia azienda sono in conflitto con i miei.		67	0	17	0	17	
		62	I miei colleghi, i capi ed io condividiamo gli stessi valori fondamentali.	[i]	17	0	33	33	17	
		64	Nella mia azienda ci sono molti interessi contrastanti.		0	17	0	50	33	
	equità	14	Nella mia azienda le persone si comportano in modo leale.	[i]	17	17	50	0	17	
		29	Non c'è fiducia tra colleghi.		33	33	17	0	17	
		35	Credo che venga nascosta la verità su alcune questioni lavorative.		33	33	0	0	33	
		50	Nella mia azienda le persone confidano l'un l'altra per adempiere ai loro compiti.		17	17	50	0	17	
		51	Tra colleghi c'è un forte senso di rispetto reciproco.	[i]	0	50	33	0	17	
		59	All'interno della mia azienda a ciascuno vengono riconosciuti il proprio valore individuale e la propria dignità.	[i]	33	33	33	0	0	

Per determinare l'aliquota **PD1**, il valore (Mf) ottenuto applicando la [3]

$$Mf = ( 2.21 + 2.63 + 2.10 + 3.06 ) / 4 = 2.50$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD1	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

2.50

P = 2



## STIMA DELL'ALIQUOTA PD2

Le risposte previste con i relativi valori sono:

CONTROLLO PERCEPITO				
completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me

STILI DI COPING				
mai	raramente	talvolta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D2 - FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
CONTROLLO PERCEPITO	sui processi	30	Sono certo che il mio contributo lavorativo possa incidere nell'andamento dell'intera azienda.	[i]	33	17	0	33	17	2.24
		52	Non ho le idee chiare su quanto accade intorno a me ed il mio lavoro è in balia di continui cambiamenti.		50	0	17	0	33	
		73	Comprendo pienamente gli obiettivi perseguiti dalla mia azienda e partecipo al loro raggiungimento.		33	0	0	33	33	
	sui risultati	15	Gli insuccessi nel mondo del lavoro dipendono dagli errori che si compiono.	[i]	17	17	33	17	17	
		66	Fare carriera è principalmente una questione di fortuna.		33	50	0	0	17	
		75	Nonostante lavori come gli altri non ottengo gli stessi risultati.		50	17	17	0	17	
	sulle relazioni	20	Nonostante desideri avere degli amici non riesco a piacere ai miei colleghi.		67	17	17	0	0	
		37	Quando voglio riesco a stringere buone relazioni con i colleghi.	[i]	0	0	0	33	67	
		60	Sono sfortunato con le amicizie.		67	17	17	0	0	
STILI DI COPING	evitamento	81	Chiacchiero del più e del meno con un collega.		0	0	17	50	33	2.25
		85	Non penso troppo al problema.		17	33	33	0	17	
		88	Trovo qualcosa di piacevole da fare.		33	0	33	33	0	
		91	Mi cimento in un'altra attività.		50	33	0	0	17	
	orientato al compito	80	Mi impegno più a fondo per superare gli ostacoli.	[i]	0	0	0	33	67	
		83	Analizzo il problema, rifletto e trovo strategie efficaci per fronteggiare il problema.	[i]	0	0	0	33	67	
		87	Riorganizzo il tempo in funzione del problema da affrontare.	[i]	0	0	0	83	17	
		90	Prendo il controllo della situazione.	[i]	0	0	0	83	17	
	supporto sociale	82	Cerco conforto e incoraggiamento da una persona cara.	[i]	0	17	33	33	17	
		84	Chiedo aiuto ad una persona di fiducia per risolvere il problema.	[i]	17	17	17	33	17	
		86	Espongo il problema a qualcuno che mi possa aiutare a valutare meglio la situazione.	[i]	0	17	17	33	33	
		89	Cerco informazioni utili da persone esperte del problema.	[i]	0	0	0	67	33	

Per determinare l'aliquota PD2, il valore ( $M_f$ ) ottenuto applicando la [4]



$$Mf = ( 2.24 + 2.25 ) / 2 = 2.25$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD2	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.25**

**P = 2**





## STIMA DEL DANNO

Il questionario I.R.P. sottoposto ai lavoratori contiene alcune sezioni specifiche, i cui punteggi permettono di calcolare il danno dei tre diversi RISCHI collegati allo stress lavoro-correlato.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	Un po'	abbastanza	tanto
1	2	3	4

## SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA

Il valore  $Vf_{NP}$  di ogni fattore e la percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>F1</b> <b>SINTOMI PSICOLOGICI</b>	ansia	94	Sono agitato.		50	33	17	0	0	<b>1.76</b>
		98	Mi sento ansioso.		33	33	33	0	0	
		108	Sono in preda al panico.		100	0	0	0	0	
	apatia	100	Le mie giornate sono piatte.		67	0	33	0	0	
		107	Ogni giorno è ricco di emozioni.	[i]	17	17	50	17	0	
		113	Mi sembra di non avere sentimenti.		100	0	0	0	0	
	concentrazione	101	Mi distraigo facilmente.		33	50	17	0	0	
		104	Mi capita di sentirmi confuso.		0	83	17	0	0	
		114	Non riesco a concentrarmi.		67	33	0	0	0	
	depressione	92	Mi sento allegro.	[i]	17	0	67	17	0	
		109	Mi sento felice.	[i]	17	0	67	17	0	
		116	Ho un umore nero.		83	0	0	17	0	
	distacco	96	Sono insensibile nei confronti degli altri.		100	0	0	0	0	
		111	Sento di essere freddo verso le persone.		50	50	0	0	0	
		118	Mi sento distante dalle altre persone.		67	33	0	0	0	
	fragilità	95	Mi sento vulnerabile.		17	50	33	0	0	
		99	Una piccola cosa può ferirmi nel profondo.		33	33	33	0	0	
		103	Scoppio a piangere senza motivo.		100	0	0	0	0	
	inadeguatezza	97	Sono una persona di valore.	[i]	0	0	50	50	0	
		106	Sono sfiduciato.		50	17	17	17	0	
		117	Sono contento di quello che faccio.	[i]	17	33	33	17	0	
	irritabilità	93	Sono irrequieto.		17	50	33	0	0	
		105	Mi irrita facilmente.		33	50	0	17	0	
		112	Mi sento nervoso.		33	33	17	17	0	
	a b b i	102	Sento una forte rabbia.		33	33	17	17	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		110	Sono furibondo.		83	0	0	17	0	
		115	Sento che potrei scattare alla prima occasione.		67	17	0	17	0	

Per determinare il valore  $D_{NP}$ , il valore ( $Vf_{NP}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NP} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NP} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NP} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NP} \leq 4$

1.76

D = 2

6 - Medio

### SINTOMI DI NATURA FISIOLOGICA

Il valore  $Vf_{NF}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F2 SINTOMI FISIOLGICI	apparato muscolo scheletrico	150	Ho dei dolori muscolari.		33	50	17	0	0	1.35
		151	Soffro di dolori cervicali e/o alla schiena.		33	33	17	17	0	
		152	Sento i miei muscoli in tensione.		33	50	0	17	0	
	cardiovasculari	119	Avverto dei dolori improvvisi al cuore.		83	0	0	17	0	
		129	Mi capita di respirare affannosamente senza motivo.		100	0	0	0	0	
		134	Il battito del mio cuore è spesso accelerato.		67	17	17	0	0	
	dermatopatie	128	Ho delle eruzioni cutanee.		100	0	0	0	0	
		139	Sento prurito nella pelle.		100	0	0	0	0	
		146	Soffro di psoriasi o altre malattie della pelle.		100	0	0	0	0	
	disturbi del sonno	124	Mi sveglio spesso durante la notte.		17	50	17	17	0	
		141	Faccio degli incubi angoscianti.		100	0	0	0	0	
		145	Ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio troppo presto la mattina.		67	17	17	0	0	
	esaurimento psicofisico	120	Ho poco appetito.		67	0	33	0	0	
		125	Mi manca la forza di fare le cose.		67	17	17	0	0	
		144	Mi sento sfinito.		67	33	0	0	0	
	gastrici/digestivi	123	Mi capita di avere nausea e vomitare.		100	0	0	0	0	
		131	Ho l'alito pesante.		83	17	0	0	0	
		138	Soffro di bruciori o crampi allo stomaco.		100	0	0	0	0	
	es	136	Ho il ventre gonfio e/o dei dolori.		83	17	0	0	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		142	Mi capita di avere la diarrea.		67	33	0	0	0	
		148	Soffro di stitichezza.		100	0	0	0	0	
	labilità psicosomatica	132	Sento dei ronzii alle orecchie.		83	0	0	17	0	
		135	Ho dei tremori improvvisi.		100	0	0	0	0	
		147	Soffro di vertigini o capogiri.		67	17	17	0	0	
	neurovegetativi	121	Mi sembra di soffocare.		100	0	0	0	0	
		126	Mi capita di vedere annerito.		83	17	0	0	0	
		149	Soffro di mal di testa.		67	33	0	0	0	

Per determinare il valore  $D_{NF}$ , il valore ( $Vf_{NF}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NF} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NF} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NF} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NF} \leq 4$

1.35

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Il valore  $Vf_{NC}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F3 SINTOMI COMPORTAMENTALI	comportamentali	122	Ho preso qualche chilo di troppo.		50	17	0	33	0	1.40
		127	Uso dei farmaci per il mio benessere psicologico.		100	0	0	0	0	
		130	Quando non lavoro, mi capita di bere più alcolici di quanto dovrei.		100	0	0	0	0	
		133	Mangio in modo disordinato e/o eccessivo.		67	17	17	0	0	
		137	Bevo molto caffè.		67	17	0	17	0	
		140	Fumo più del solito.		83	17	0	0	0	
		143	Sono dimagrito troppo.		83	0	17	0	0	

Per determinare il valore  $D_{NC}$ , il valore ( $Vf_{NC}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NC} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NC} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NC} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NC} \leq 4$

1.40

D = 1

3 - Basso



## ENTITA' DEI RISCHI

Con riferimento alla matrice riportata nella “Sezione I” ed ai risultati ottenuti , viene qui di seguito calcolata l’entità dei Rischi collegati con lo Stress Lavoro - correlato.

### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NP}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA} = P \times D_{NP} = 3 \times 2 = 6$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NF}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA} = P \times D_{NF} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NC}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE} = P \times D_{NC} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE*



## MISURE DI SICUREZZA

### MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio, come indicato nel capitolo “ENTITÀ DEI RISCHI E PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI”. Nei paragrafi successivi sono indicate, per ogni tipologia di rischio, le relative misure di sicurezza.

L’attuazione di alcune misure aggiuntive di prevenzione e protezione suggerite nella presente Relazione, presuppone l’utilizzazione di metodologie e tecniche di intervento che richiedono competenze specifiche. Nel caso in cui non fossero presenti in Azienda adeguate figure professionali, è auspicabile il coinvolgimento di uno o più consulenti esterni.

### Mansione: Addetto PRESSA

#### STIMA DELLA PROBABILITÀ

Per definire la Probabilità totale ( $P_{Tot.}$ ), il valore  $VP_{Tot.}$ , ottenuto applicando la [1]:

$$VP_{Tot.} = 4 + 2 + 2 / 3 = 2.67$$

è stato confrontato con il seguente range:

$P_{Tot.}$	Range di riferimento
1	$1 \leq VP_{Tot.} < 1,75$
2	$1,75 \leq VP_{Tot.} < 2,5$
3	$2,5 \leq VP_{Tot.} < 3,25$
4	$3,25 \leq VP_{Tot.} \leq 4$

2.67

P = 3

La stima delle aliquote è riportata nei paragrafi successivi.

#### STIMA DELL’ALiquOTA PDO

Per ogni elemento analizzato sono indicati i relativi valori risultanti dalla valutazione

STATISTICHE INFORTUNI		Valore risposta	$V_{e1}$
Andamento Indice di frequenza	stabile	3	2.50
Andamento Indice di gravità	in diminuzione	2	
ASSENTEISMO		Valore risposta	$V_{e2}$
Tasso di assenteismo	stabile	3	3.00
SINTOMI AZIENDALI		Valore risposta	$V_{e3}$
Presenza vertenze, procedure disciplinari,	SI	4	4.00



lamentele, ecc.			
-----------------	--	--	--

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		Valore risposta	V <sub>e4</sub>
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza san.	SI	4	4.00

RISCHI CAUSA DI STRESS		Valore risposta	V <sub>e5</sub>
Presenza di Rischi particolari	SI	4	4.00

AMBIENTI DI LAVORO		Valore risposta	V <sub>e6</sub>
Giudizio sull'idoneità di cui all'Allegato IV D.Lgs. 81	Poco Idonei	3	3.00

LAVORI NOTTURNI		Valore risposta	V <sub>e7</sub>
Presenza di lavori notturni	SI	4	4.00

LAVORATORI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e8</sub>
Donne incinte o in allattamento	SI	4	4.00
Persone diversamente abili	SI	4	
Persone con disturbi temporanei, prescr.	NO	1	
Persone con invalidità riconosciuta	SI	4	
Giovani (età < 30 anni o esper. < 1 anno)	SI	4	
Lavoratori con età > 65 anni	SI	4	
Immigrati	NO	1	

La presenza di almeno un "Sì" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e9</sub>
Lavoratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	NO	1	4.00
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	SI	4	
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di mont.)	SI	4	
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temp. Estreme, ecc)	NO	1	
Su strada con uso di automezzi	NO	1	
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	NO	1	
Su strada con uso di portavalori	NO	1	
A contatto con l'utenza	NO	1	



(sportelli, call center, ecc.)			
Luoghi a rischio Rapina	NO	1	
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	NO	1	
A contatto con pazienti	NO	1	
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	4	

La presenza di almeno un "Si" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

Per determinare l'aliquota **PDO**, il valore (Me) ottenuto applicando la [2]

$$Me = ( 2.50 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 ) / 9 = 3.61$$

è stato confrontato con i seguenti range:

P	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

**3.61**

**P = 4**



## STIMA DELL'ALiquOTA PD1

Le risposte previste con i relativi valori sono:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	condizioni fisiche	1	L'ambiente fisico in cui lavoro è sano e pulito.	[i]	12	20	33	29	6	<b>2.66</b>
		5	Le vibrazioni o i rumori che sento mentre lavoro sono fastidiosi.		20	20	37	14	8	
		16	Le attività che svolgo o gli attrezzi che uso sono pericolosi.		41	33	8	6	12	
	ergonomia	42	Gli strumenti o le attrezzature con cui lavoro sono di facile utilizzazione.	[i]	0	16	24	29	31	
		53	L'ambiente in cui lavoro è confortevole e a misura d'uomo.		16	27	33	18	6	
	microclima	2	La temperatura e la ventilazione nel mio posto di lavoro sono adeguate sia d'estate che d'inverno.	[i]	12	20	31	22	14	
		3	Il livello di umidità nel luogo in cui lavoro è sgradevole e insano.		24	31	22	16	6	
		4	La luminosità (naturale o artificiale) è adatta alle mansioni che svolgo.	[i]	6	12	22	31	29	
<b>PROCESSI LAVORATIVI</b>	carriera e precarietà	23	È probabile un mio avanzamento di carriera.	[i]	47	27	24	0	2	<b>2.80</b>
		44	Ho paura che vengano cambiate le mie mansioni in senso peggiorativo.		27	33	20	12	8	
		55	Sono stato assegnato ad una posizione inferiore a quella che occupavo precedentemente.		67	8	12	6	6	
		69	Talvolta ho il timore di essere licenziato.		67	22	8	0	2	
		70	È possibile che mi trasferiscano ad altra sede contro il mio volere.		41	20	12	14	12	
	meritocrazia	11	Riesco a valutare quando ho fatto un buon lavoro oppure ho commesso errori.	[i]	0	0	6	39	55	
		12	I miei meriti e il mio impegno ricevono adeguato riconoscimento.	[i]	29	37	18	12	4	
		40	I risultati dei compiti che porto a termine sono incerti.		39	31	12	14	4	
		45	Se continuo ad impegnarmi potrò ottenere una promozione.	[i]	47	24	14	6	8	
		79	Nell'azienda in cui lavoro viene premiato chi lavora meglio.	[i]	47	29	16	6	2	
	ruolo	31	I miei superiori mi chiedono di fare delle cose che non mi competono.		10	16	14	27	33	
		41	I miei colleghi riconoscono il mio ruolo in ambito lavorativo.	[i]	2	10	22	35	31	
		43	I miei colleghi non rispettano i compiti assegnati.		22	39	20	12	6	
		54	Il mio lavoro è importante per il buon andamento della mia azienda.		4	8	27	27	35	
		63	Mi sono sempre chiari i compiti e le mansioni che mi spettano.	[i]	6	16	22	29	27	
	io	6	Riesco a finire le cose che devo fare ogni giorno	[i]	10	18	33	22	16	





### D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
<u>RELAZIONI INTERPERSONALI</u>			senza problemi.							
		21	Nell'azienda in cui lavoro ci sono delle carenze organizzative.		4	4	8	16	67	
		22	I miei turni e/o i miei orari di lavoro non mi permettono di intraprendere altre attività (familiari, culturali, ricreative, sportive etc.).		35	31	18	12	4	
		38	Il carico di lavoro che devo svolgere quotidianamente è eccessivo.		14	18	22	27	18	
		39	Le scadenze che devo rispettare continuamente sono pressanti.		27	14	16	22	20	
	attacchi	7	Mi capita che i colleghi si rivolgano a me in modo aggressivo o scortese.		39	20	10	20	10	2.32
		13	Vengono fatte battute pesanti sul mio conto e frequenti allusioni a questioni personali.		49	29	8	8	6	
		26	La mia partecipazione alla vita sociale dell'azienda viene ostacolata dai colleghi o dai superiori.		45	14	24	12	4	
		27	Temo che qualcuno stia cercando di mettermi in cattiva luce.		43	31	14	8	4	
		33	Mi capita che alcuni colleghi si intromettano nel mio lavoro per cercare di sabotarlo.		45	39	8	6	2	
		46	I colleghi mi ignorano e non mi ascoltano quando parlo.		49	24	20	4	2	
		47	La mia postazione di lavoro e le mie mansioni vengono modificati continuamente senza motivo.		65	16	6	12	0	
		48	Alcune mie caratteristiche (aspetto fisico, modo di parlare, carattere, questioni personali etc.) sono oggetto di scherno.		69	20	4	4	2	
		57	Fino a qualche mese fa il mio operato riceveva apprezzamenti dai superiori mentre ora viene criticato aspramente.		55	22	10	10	2	
		65	Mi sento emarginato.		65	14	14	2	4	
		68	Talvolta non ricevo dai colleghi o dai miei superiori le informazioni e le risorse necessarie a svolgere correttamente il mio lavoro.		18	24	29	24	4	
		77	I colleghi parlano alle mie spalle.		35	33	18	12	2	
	relazioni con colleghi	25	Capita che ci siano delle incomprensioni tra colleghi.		2	24	24	27	22	
		32	I miei colleghi ed io ci capiamo al volo sulle questioni lavorative.	[i]	4	6	33	35	22	
		56	A causa di antipatie nascono dei conflitti tra colleghi.		14	20	22	29	14	
		61	Non ho alcun rapporto al di fuori del lavoro con i miei colleghi.		33	24	18	10	14	
	relazioni con superiori	17	Talvolta nascono delle incomprensioni tra me e i miei superiori.		8	16	31	31	14	
		24	Concordo con i miei superiori sulle questioni importanti nel mio lavoro.	[i]	24	22	33	10	10	
		71	I miei superiori ed io non abbiamo alcun rapporto.		43	22	12	12	10	
		78	I miei superiori ed io siamo troppo diversi per andare d'accordo.		27	31	16	18	8	
<u>CLIMA ORGANIZZATIVO</u>	coinvolgimento	8	Nella mia azienda difficilmente vengono delegate responsabilità e funzioni.		8	4	43	27	18	3.28
		18	Nella mia azienda è possibile partecipare attivamente alle decisioni che riguardano il proprio lavoro.	[i]	37	24	20	10	8	
		28	Ciascun lavoratore ha a disposizione gli strumenti necessari per comunicare efficacemente con	[i]	22	22	20	24	10	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
			colleghi e superiori.							
		34	Il parere del singolo lavoratore in merito alle questioni lavorative viene costantemente ignorato dai capi o dai colleghi.		14	10	29	31	16	
		49	Tutti i lavoratori interessati hanno accesso alle informazioni inerenti questioni lavorative.	[i]	20	24	24	22	8	
		74	Nella mia azienda alcune funzioni o poteri vengono delegati.	[i]	16	31	27	18	8	
	appartenenza	9	Quando lavoro sento di far parte di un gruppo con obiettivi comuni.	[i]	20	22	35	14	8	
		58	Gli interessi della mia azienda sono in conflitto con i miei.		61	16	12	4	6	
		62	I miei colleghi, i capi ed io condividiamo gli stessi valori fondamentali.	[i]	16	31	33	12	8	
		64	Nella mia azienda ci sono molti interessi contrastanti.		6	10	24	33	27	
	equità	14	Nella mia azienda le persone si comportano in modo leale.	[i]	12	37	29	18	4	
		29	Non c'è fiducia tra colleghi.		10	24	29	29	8	
		35	Credo che venga nascosta la verità su alcune questioni lavorative.		12	8	20	37	22	
		50	Nella mia azienda le persone confidano l'un l'altra per adempiere ai loro compiti.		14	35	29	12	10	
		51	Tra colleghi c'è un forte senso di rispetto reciproco.	[i]	14	16	43	14	12	
		59	All'interno della mia azienda a ciascuno vengono riconosciuti il proprio valore individuale e la propria dignità.	[i]	49	16	18	14	2	

Per determinare l'aliquota **PD1**, il valore (Mf) ottenuto applicando la [3]

$$Mf = ( 2.66 + 2.80 + 2.32 + 3.28 ) / 4 = 2.76$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD1	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.76**

**P = 2**



## STIMA DELL'ALIQUOTA PD2

Le risposte previste con i relativi valori sono:

CONTROLLO PERCEPITO				
completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me

STILI DI COPING				
mai	raramente	talvolta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D2 - FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>CONTROLLO PERCEPITO</b>	sui processi	30	Sono certo che il mio contributo lavorativo possa incidere nell'andamento dell'intera azienda.	[i]	10	18	14	37	20	<u>2.27</u>
		52	Non ho le idee chiare su quanto accade intorno a me ed il mio lavoro è in balia di continui cambiamenti.		29	31	16	16	8	
		73	Comprendo pienamente gli obiettivi perseguiti dalla mia azienda e partecipo al loro raggiungimento.		24	14	22	22	16	
	sui risultati	15	Gli insuccessi nel mondo del lavoro dipendono dagli errori che si compiono.	[i]	12	27	39	14	8	
		66	Fare carriera è principalmente una questione di fortuna.		22	31	24	8	14	
		75	Nonostante lavori come gli altri non ottengo gli stessi risultati.		49	24	16	10	0	
	sulle relazioni	20	Nonostante desideri avere degli amici non riesco a piacere ai miei colleghi.		57	29	12	2	0	
		37	Quando voglio riesco a stringere buone relazioni con i colleghi.	[i]	0	2	22	24	51	
		60	Sono sfortunato con le amicizie.		76	22	2	0	0	
<b>STILI DI COPING</b>	evitamento	81	Chiacchiero del più e del meno con un collega.		2	10	22	37	29	<u>2.38</u>
		85	Non penso troppo al problema.		31	29	35	4	2	
		88	Trovo qualcosa di piacevole da fare.		6	12	24	37	20	
		91	Mi cimento in un'altra attività.		33	24	27	12	4	
	orientato al compito	80	Mi impegno più a fondo per superare gli ostacoli.	[i]	0	0	6	45	49	
		83	Analizzo il problema, rifletto e trovo strategie efficaci per fronteggiare il problema.	[i]	0	0	2	59	39	
		87	Riorganizzo il tempo in funzione del problema da affrontare.	[i]	0	2	27	39	33	
		90	Prendo il controllo della situazione.	[i]	0	2	24	53	20	
	supporto sociale	82	Cerco conforto e incoraggiamento da una persona cara.	[i]	14	20	29	20	16	
		84	Chiedo aiuto ad una persona di fiducia per risolvere il problema.	[i]	4	14	29	29	24	
		86	Espongo il problema a qualcuno che mi possa aiutare a valutare meglio la situazione.	[i]	2	12	24	43	18	
		89	Cerco informazioni utili da persone esperte del problema.	[i]	2	2	10	41	45	

Per determinare l'aliquota **PD2**, il valore ( $M_f$ ) ottenuto applicando la [4]



$$Mf = ( 2.27 + 2.38 ) / 2 = 2.33$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD2	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.33**

**P = 2**



## STIMA DEL DANNO

Il questionario I.R.P. sottoposto ai lavoratori contiene alcune sezioni specifiche, i cui punteggi permettono di calcolare il danno dei tre diversi RISCHI collegati allo stress lavoro-correlato.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	Un po'	abbastanza	tanto
1	2	3	4

## SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA

Il valore  $Vf_{NP}$  di ogni fattore e la percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>F1</b> <b>SINTOMI PSICOLOGICI</b>	ansia	94	Sono agitato.		49	37	12	2	0	<b>1.76</b>
		98	Mi sento ansioso.		29	45	20	6	0	
		108	Sono in preda al panico.		88	6	6	0	0	
	apatia	100	Le mie giornate sono piatte.		69	20	6	4	0	
		107	Ogni giorno è ricco di emozioni.	[i]	10	37	33	20	0	
		113	Mi sembra di non avere sentimenti.		78	16	6	0	0	
	concentrazione	101	Mi distraigo facilmente.		47	37	16	0	0	
		104	Mi capita di sentirmi confuso.		45	37	16	2	0	
		114	Non riesco a concentrarmi.		57	29	14	0	0	
	depressione	92	Mi sento allegro.	[i]	6	22	45	27	0	
		109	Mi sento felice.	[i]	6	24	47	22	0	
		116	Ho un umore nero.		63	29	8	0	0	
	distacco	96	Sono insensibile nei confronti degli altri.		59	27	8	6	0	
		111	Sento di essere freddo verso le persone.		51	33	14	2	0	
		118	Mi sento distante dalle altre persone.		55	33	12	0	0	
	fragilità	95	Mi sento vulnerabile.		31	43	16	10	0	
		99	Una piccola cosa può ferirmi nel profondo.		24	41	24	10	0	
		103	Scoppio a piangere senza motivo.		96	4	0	0	0	
	inadeguatezza	97	Sono una persona di valore.	[i]	0	4	57	39	0	
		106	Sono sfiduciato.		35	27	29	10	0	
		117	Sono contento di quello che faccio.	[i]	12	22	39	27	0	
	irritabilità	93	Sono irrequieto.		31	41	27	2	0	
		105	Mi irrita facilmente.		39	41	10	10	0	
		112	Mi sento nervoso.		51	27	18	4	0	
	a b b i	102	Sento una forte rabbia.		49	24	16	10	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		110	Sono furibondo.		67	27	4	2	0	
		115	Sento che potrei scattare alla prima occasione.		53	31	12	4	0	

Per determinare il valore  $D_{NP}$ , il valore ( $Vf_{NP}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NP} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NP} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NP} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NP} \leq 4$

1.76

D = 2

6 - Medio

### SINTOMI DI NATURA FISIOLOGICA

Il valore  $Vf_{NF}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
<b>F2</b> <b>SINTOMI FISIOLGICI</b>	apparato muscolo scheletrico	150	Ho dei dolori muscolari.		71	16	12	0	0	1.39
		151	Soffro di dolori cervicali e/o alla schiena.		33	18	31	18	0	
		152	Sento i miei muscoli in tensione.		65	20	10	4	0	
	cardiovascolari	119	Avverto dei dolori improvvisi al cuore.		92	6	2	0	0	
		129	Mi capita di respirare affannosamente senza motivo.		90	10	0	0	0	
		134	Il battito del mio cuore è spesso accelerato.		73	22	4	0	0	
	dermatopatie	128	Ho delle eruzioni cutanee.		88	10	0	2	0	
		139	Sento prurito nella pelle.		84	6	10	0	0	
		146	Soffro di psoriasi o altre malattie della pelle.		80	8	8	4	0	
	disturbi del sonno	124	Mi sveglio spesso durante la notte.		49	29	12	10	0	
		141	Faccio degli incubi angoscianti.		84	12	4	0	0	
		145	Ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio troppo presto la mattina.		57	27	10	6	0	
	esaurimento psicofisico	120	Ho poco appetito.		84	14	0	2	0	
		125	Mi manca la forza di fare le cose.		59	27	12	2	0	
		144	Mi sento sfinito.		57	29	12	2	0	
	gastrici/digestivi	123	Mi capita di avere nausea e vomitare.		88	12	0	0	0	
		131	Ho l'alito pesante.		71	24	4	0	0	
		138	Soffro di bruciori o crampi allo stomaco.		69	10	16	4	0	
	es	136	Ho il ventre gonfio e/o dei dolori.		76	16	6	2	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		142	Mi capita di avere la diarrea.		57	29	12	2	0	
		148	Soffro di stitichezza.		73	14	10	2	0	
	labilità psicosomatica	132	Sento dei ronzii alle orecchie.		84	8	6	2	0	
		135	Ho dei tremori improvvisi.		92	8	0	0	0	
		147	Soffro di vertigini o capogiri.		84	12	2	2	0	
	neurovegetativi	121	Mi sembra di soffocare.		80	16	2	2	0	
		126	Mi capita di vedere annebbiato.		88	10	0	2	0	
		149	Soffro di mal di testa.		65	18	10	6	0	

Per determinare il valore  $D_{NF}$ , il valore ( $Vf_{NF}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NF} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NF} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NF} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NF} \leq 4$

1.39

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Il valore  $Vf_{NC}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F3 SINTOMI COMPORTAMENTALI	comportamentali	122	Ho preso qualche chilo di troppo.		53	16	18	12	0	1.41
		127	Uso dei farmaci per il mio benessere psicologico.		94	4	2	0	0	
		130	Quando non lavoro, mi capita di bere più alcolici di quanto dovrei.		92	6	2	0	0	
		133	Mangio in modo disordinato e/o eccessivo.		53	29	16	2	0	
		137	Bevo molto caffè.		53	29	14	4	0	
		140	Fumo più del solito.		88	4	4	4	0	
		143	Sono dimagrito troppo.		88	6	4	2	0	

Per determinare il valore  $D_{NC}$ , il valore ( $Vf_{NC}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NC} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NC} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NC} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NC} \leq 4$

1.41

D = 1

3 - Basso



## ENTITA' DEI RISCHI

Con riferimento alla matrice riportata nella “Sezione I” ed ai risultati ottenuti , viene qui di seguito calcolata l’entità dei Rischi collegati con lo Stress Lavoro - correlato.

### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NP}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA} = P \times D_{NP} = 3 \times 2 = 6$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NF}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA} = P \times D_{NF} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NC}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE} = P \times D_{NC} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
MOLTO BASSO	$(1 \leq R \leq 1)$
BASSO	$(2 \leq R \leq 4)$
MEDIO	$(6 \leq R \leq 9)$
ALTO	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE*





## MISURE DI SICUREZZA

### MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio, come indicato nel capitolo “ENTITÀ DEI RISCHI E PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI”. Nei paragrafi successivi sono indicate, per ogni tipologia di rischio, le relative misure di sicurezza.

L’attuazione di alcune misure aggiuntive di prevenzione e protezione suggerite nella presente Relazione, presuppone l’utilizzazione di metodologie e tecniche di intervento che richiedono competenze specifiche. Nel caso in cui non fossero presenti in Azienda adeguate figure professionali, è auspicabile il coinvolgimento di uno o più consulenti esterni.

### Mansione: CARRELLISTA

#### STIMA DELLA PROBABILITÀ

Per definire la Probabilità totale ( $P_{Tot.}$ ), il valore  $VP_{Tot.}$ , ottenuto applicando la [1]:

$$VP_{Tot.} = 4 + 2 + 2 / 3 = 2.67$$

è stato confrontato con il seguente range:

$P_{Tot.}$	Range di riferimento
1	$1 \leq VP_{Tot.} < 1,75$
2	$1,75 \leq VP_{Tot.} < 2,5$
3	$2,5 \leq VP_{Tot.} < 3,25$
4	$3,25 \leq VP_{Tot.} \leq 4$

2.67

P = 3

La stima delle aliquote è riportata nei paragrafi successivi.

#### STIMA DELL'ALiquota PDO

Per ogni elemento analizzato sono indicati i relativi valori risultanti dalla valutazione

STATISTICHE INFORTUNI		Valore risposta	$V_{e1}$
Andamento Indice di frequenza	in diminuzione	2	2.00
Andamento Indice di gravità	in diminuzione	2	
ASSENTEISMO		Valore risposta	$V_{e2}$
Tasso di assenteismo	stabile	3	3.00
SINTOMI AZIENDALI		Valore risposta	$V_{e3}$
Presenza vertenze, procedure disciplinari,	SI	4	4.00



lamentele, ecc.			
-----------------	--	--	--

LAVORATORI IN DISAGIO DA STRESS		Valore risposta	V <sub>e4</sub>
Presenza di soggetti sottoposti a sorveglianza san.	SI	4	4.00

RISCHI CAUSA DI STRESS		Valore risposta	V <sub>e5</sub>
Presenza di Rischi particolari	SI	4	4.00

AMBIENTI DI LAVORO		Valore risposta	V <sub>e6</sub>
Giudizio sull'idoneità di cui all'Allegato IV D.Lgs. 81	Poco Idonei	3	3.00

LAVORI NOTTURNI		Valore risposta	V <sub>e7</sub>
Presenza di lavori notturni	SI	4	4.00

LAVORATORI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e8</sub>
Donne incinte o in allattamento	SI	4	4.00
Persone diversamente abili	SI	4	
Persone con disturbi temporanei, prescr.	NO	1	
Persone con invalidità riconosciuta	SI	4	
Giovani (età < 30 anni o esper. < 1 anno)	SI	4	
Lavoratori con età > 65 anni	SI	4	
Immigrati	NO	1	

La presenza di almeno un "Sì" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

LAVORI IN LUOGHI PARTICOLARI		Valore risposta	V <sub>e9</sub>
Lavoratori con uso di sostanze pericolose o con radiazioni	NO	1	4.00
Luoghi esterni per Vigilanza, Antincendio, Ordine pubblico	NO	1	
Aree destinate a ciclo produttivo industriale (catene di mont.)	SI	4	
Spazi speciali (cunicoli, aree sotterranee, con temp. Estreme, ecc)	NO	1	
Su strada con uso di automezzi	NO	1	
Su strada con uso di autocarri o carichi speciali	NO	1	
Su strada con uso di portavalori	NO	1	
A contatto con l'utenza	NO	1	



(sportelli, call center, ecc.)			
Luoghi a rischio Rapina	NO	1	
Luoghi contatto con l'utenza a rischio rapina	NO	1	
A contatto con pazienti	NO	1	
Con la custodia (responsabilità) di minorenni	SI	4	

La presenza di almeno un "SI" assegna il Valore "4", altrimenti il valore "1"

Per determinare l'aliquota **PDO**, il valore (Me) ottenuto applicando la [2]

$$Me = ( 2.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 + 3.00 + 4.00 + 4.00 + 4.00 ) / 9 = 3.56$$

è stato confrontato con i seguenti range:

P	Range di riferimento
1	$1 \leq Me < 1,75$
2	$1,75 \leq Me < 2,5$
3	$2,5 \leq Me < 3,25$
4	$3,25 \leq Me \leq 4$

**3.56**

**P = 4**



## STIMA DELL'ALIQUOTA PD1

Le risposte previste con i relativi valori sono:

completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	condizioni fisiche	1	L'ambiente fisico in cui lavoro è sano e pulito.	[i]	18	16	27	24	16	<b>2.71</b>
		5	Le vibrazioni o i rumori che sento mentre lavoro sono fastidiosi.		24	12	25	25	14	
		16	Le attività che svolgo o gli attrezzi che uso sono pericolosi.		29	24	14	8	25	
	ergonomia	42	Gli strumenti o le attrezzature con cui lavoro sono di facile utilizzazione.	[i]	4	16	24	22	35	
		53	L'ambiente in cui lavoro è confortevole e a misura d'uomo.		22	16	33	20	10	
	microclima	2	La temperatura e la ventilazione nel mio posto di lavoro sono adeguate sia d'estate che d'inverno.	[i]	22	16	20	22	22	
		3	Il livello di umidità nel luogo in cui lavoro è sgradevole e insano.		37	29	16	10	8	
		4	La luminosità (naturale o artificiale) è adatta alle mansioni che svolgo.	[i]	8	8	22	33	29	
<b>PROCESSI LAVORATIVI</b>	carriera e precarietà	23	È probabile un mio avanzamento di carriera.	[i]	37	24	24	10	6	<b>2.63</b>
		44	Ho paura che vengano cambiate le mie mansioni in senso peggiorativo.		43	18	14	10	16	
		55	Sono stato assegnato ad una posizione inferiore a quella che occupavo precedentemente.		76	10	8	2	4	
		69	Talvolta ho il timore di essere licenziato.		75	12	8	0	6	
		70	È possibile che mi trasferiscano ad altra sede contro il mio volere.		45	12	12	14	18	
	meritocrazia	11	Riesco a valutare quando ho fatto un buon lavoro oppure ho commesso errori.	[i]	2	0	4	33	61	
		12	I miei meriti e il mio impegno ricevono adeguato riconoscimento.	[i]	25	22	25	22	6	
		40	I risultati dei compiti che porto a termine sono incerti.		49	25	6	12	8	
		45	Se continuo ad impegnarmi potrò ottenere una promozione.	[i]	37	20	14	18	12	
		79	Nell'azienda in cui lavoro viene premiato chi lavora meglio.	[i]	39	27	24	10	0	
	ruolo	31	I miei superiori mi chiedono di fare delle cose che non mi competono.		16	20	18	18	29	
		41	I miei colleghi riconoscono il mio ruolo in ambito lavorativo.	[i]	2	10	22	29	37	
		43	I miei colleghi non rispettano i compiti assegnati.		27	29	27	12	4	
		54	Il mio lavoro è importante per il buon andamento della mia azienda.		10	6	16	27	41	
		63	Mi sono sempre chiari i compiti e le mansioni che mi spettano.	[i]	10	16	10	29	35	
	io	6	Riesco a finire le cose che devo fare ogni giorno	[i]	12	10	35	27	16	



### D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
<u>RELAZIONI INTERPERSONALI</u>			senza problemi.							
		21	Nell'azienda in cui lavoro ci sono delle carenze organizzative.		6	4	20	25	45	
		22	I miei turni e/o i miei orari di lavoro non mi permettono di intraprendere altre attività (familiari, culturali, ricreative, sportive etc.).		41	24	20	8	8	
		38	Il carico di lavoro che devo svolgere quotidianamente è eccessivo.		18	24	33	14	12	
		39	Le scadenze che devo rispettare continuamente sono pressanti.		29	20	22	16	14	
	attacchi	7	Mi capita che i colleghi si rivolgano a me in modo aggressivo o scortese.		35	24	12	18	12	2.18
		13	Vengono fatte battute pesanti sul mio conto e frequenti allusioni a questioni personali.		57	27	2	4	10	
		26	La mia partecipazione alla vita sociale dell'azienda viene ostacolata dai colleghi o dai superiori.		53	20	16	4	8	
		27	Temo che qualcuno stia cercando di mettermi in cattiva luce.		57	22	8	8	6	
		33	Mi capita che alcuni colleghi si intromettano nel mio lavoro per cercare di sabotarlo.		59	29	2	4	6	
		46	I colleghi mi ignorano e non mi ascoltano quando parlo.		63	18	10	4	6	
		47	La mia postazione di lavoro e le mie mansioni vengono modificati continuamente senza motivo.		75	10	8	6	2	
		48	Alcune mie caratteristiche (aspetto fisico, modo di parlare, carattere, questioni personali etc.) sono oggetto di scherno.		78	16	4	2	0	
		57	Fino a qualche mese fa il mio operato riceveva apprezzamenti dai superiori mentre ora viene criticato aspramente.		73	16	4	8	0	
		65	Mi sento emarginato.		76	14	6	0	4	
		68	Talvolta non ricevo dai colleghi o dai miei superiori le informazioni e le risorse necessarie a svolgere correttamente il mio lavoro.		25	33	16	18	8	
		77	I colleghi parlano alle mie spalle.		41	27	16	10	6	
	relazioni con colleghi	25	Capita che ci siano delle incomprensioni tra colleghi.		4	18	27	25	25	
		32	I miei colleghi ed io ci capiamo al volo sulle questioni lavorative.	[i]	4	6	39	25	25	
		56	A causa di antipatie nascono dei conflitti tra colleghi.		16	22	27	18	18	
		61	Non ho alcun rapporto al di fuori del lavoro con i miei colleghi.		31	22	22	16	10	
	relazioni con superiori	17	Talvolta nascono delle incomprensioni tra me e i miei superiori.		12	22	29	20	18	
		24	Concordo con i miei superiori sulle questioni importanti nel mio lavoro.	[i]	25	12	33	16	14	
		71	I miei superiori ed io non abbiamo alcun rapporto.		55	24	6	6	10	
		78	I miei superiori ed io siamo troppo diversi per andare d'accordo.		31	37	18	8	6	
<u>CLIMA ORGANIZZATIVO</u>	coinvolgimento	8	Nella mia azienda difficilmente vengono delegate responsabilità e funzioni.		12	8	43	16	22	3.11
		18	Nella mia azienda è possibile partecipare attivamente alle decisioni che riguardano il proprio lavoro.	[i]	25	27	24	14	10	
		28	Ciascun lavoratore ha a disposizione gli strumenti necessari per comunicare efficacemente con	[i]	20	18	24	24	16	



D1 - FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
			colleghi e superiori.							
		34	Il parere del singolo lavoratore in merito alle questioni lavorative viene costantemente ignorato dai capi o dai colleghi.		18	16	35	18	14	
		49	Tutti i lavoratori interessati hanno accesso alle informazioni inerenti questioni lavorative.	[i]	20	25	22	22	12	
		74	Nella mia azienda alcune funzioni o poteri vengono delegati.	[i]	12	27	29	22	10	
	appartenenza	9	Quando lavoro sento di far parte di un gruppo con obiettivi comuni.	[i]	24	16	25	22	14	
		58	Gli interessi della mia azienda sono in conflitto con i miei.		65	12	12	2	10	
		62	I miei colleghi, i capi ed io condividiamo gli stessi valori fondamentali.	[i]	16	22	33	22	8	
		64	Nella mia azienda ci sono molti interessi contrastanti.		8	16	22	27	27	
	equità	14	Nella mia azienda le persone si comportano in modo leale.	[i]	20	22	37	16	6	
		29	Non c'è fiducia tra colleghi.		16	31	22	16	16	
		35	Credo che venga nascosta la verità su alcune questioni lavorative.		22	18	12	22	27	
		50	Nella mia azienda le persone confidano l'un l'altra per adempiere ai loro compiti.		16	29	29	14	12	
		51	Tra colleghi c'è un forte senso di rispetto reciproco.	[i]	12	22	33	22	12	
		59	All'interno della mia azienda a ciascuno vengono riconosciuti il proprio valore individuale e la propria dignità.	[i]	25	31	25	16	2	

Per determinare l'aliquota **PD1**, il valore (Mf) ottenuto applicando la [3]

$$Mf = ( 2.71 + 2.63 + 2.18 + 3.11 ) / 4 = 2.66$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD1	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.66**

**P = 2**



## STIMA DELL'ALIQUOTA PD2

Le risposte previste con i relativi valori sono:

CONTROLLO PERCEPITO				
completamente falso per me	Abbastanza falso per me	In parte vero per me	Abbastanza vero per me	Completamente vero per me

STILI DI COPING				
mai	raramente	talvolta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

Il valore ( $Vf_i$ ) di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

D2 - FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS										
FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
CONTROLLO PERCEPITO	sui processi	30	Sono certo che il mio contributo lavorativo possa incidere nell'andamento dell'intera azienda.	[i]	12	16	16	33	24	2.10
		52	Non ho le idee chiare su quanto accade intorno a me ed il mio lavoro è in balia di continui cambiamenti.		45	18	18	6	14	
		73	Comprendo pienamente gli obiettivi perseguiti dalla mia azienda e partecipo al loro raggiungimento.		18	10	24	20	29	
	sui risultati	15	Gli insuccessi nel mondo del lavoro dipendono dagli errori che si compiono.	[i]	16	18	37	18	12	
		66	Fare carriera è principalmente una questione di fortuna.		33	29	20	6	12	
		75	Nonostante lavori come gli altri non ottengo gli stessi risultati.		57	24	12	4	4	
	sulle relazioni	20	Nonostante desideri avere degli amici non riesco a piacere ai miei colleghi.		65	20	12	4	0	
		37	Quando voglio riesco a stringere buone relazioni con i colleghi.	[i]	0	2	4	29	65	
		60	Sono sfortunato con le amicizie.		76	20	4	0	0	
STILI DI COPING	evitamento	81	Chiacchiero del più e del meno con un collega.		0	8	31	29	31	2.37
		85	Non penso troppo al problema.		27	33	31	4	4	
		88	Trovo qualcosa di piacevole da fare.		8	16	27	25	24	
		91	Mi cimento in un'altra attività.		35	25	18	16	6	
	orientato al compito	80	Mi impegno più a fondo per superare gli ostacoli.	[i]	0	0	6	35	59	
		83	Analizzo il problema, rifletto e trovo strategie efficaci per fronteggiare il problema.	[i]	2	0	6	43	49	
		87	Riorganizzo il tempo in funzione del problema da affrontare.	[i]	2	0	27	35	35	
		90	Prendo il controllo della situazione.	[i]	2	2	24	43	29	
	supporto sociale	82	Cerco conforto e incoraggiamento da una persona cara.	[i]	10	20	33	18	20	
		84	Chiedo aiuto ad una persona di fiducia per risolvere il problema.	[i]	6	12	31	29	22	
		86	Espongo il problema a qualcuno che mi possa aiutare a valutare meglio la situazione.	[i]	2	14	27	31	25	
		89	Cerco informazioni utili da persone esperte del problema.	[i]	0	2	14	45	39	

Per determinare l'aliquota PD2, il valore ( $M_f$ ) ottenuto applicando la [4]



$$Mf = ( 2.10 + 2.37 ) / 2 = 2.23$$

è stato confrontato con i seguenti range:

Aliquota PD2	Range di riferimento
1	$1 \leq Mf < 2$
2	$2 \leq Mf < 3$
3	$3 \leq Mf < 4$
4	$4 \leq Mf \leq 5$

**2.23**

**P = 2**





## STIMA DEL DANNO

Il questionario I.R.P. sottoposto ai lavoratori contiene alcune sezioni specifiche, i cui punteggi permettono di calcolare il danno dei tre diversi RISCHI collegati allo stress lavoro-correlato.

I valori possibili per ogni risposta variano da 1 a 4 secondo le modalità indicate nella seguente tabella:

per nulla	Un po'	abbastanza	tanto
1	2	3	4

## SINTOMI DI NATURA PSICOLOGICA

Il valore  $Vf_{NP}$  di ogni fattore e la percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					$Vf_i$
					1	2	3	4	5	
<b>F1</b> <b>SINTOMI PSICOLOGICI</b>	ansia	94	Sono agitato.		51	33	14	2	0	<b>1.70</b>
		98	Mi sento ansioso.		33	47	16	4	0	
		108	Sono in preda al panico.		92	4	4	0	0	
	apatia	100	Le mie giornate sono piatte.		71	14	12	4	0	
		107	Ogni giorno è ricco di emozioni.	[i]	16	22	37	25	0	
		113	Mi sembra di non avere sentimenti.		78	16	6	0	0	
	concentrazione	101	Mi distraigo facilmente.		47	33	18	2	0	
		104	Mi capita di sentirmi confuso.		49	35	14	2	0	
		114	Non riesco a concentrarmi.		65	24	8	4	0	
	depressione	92	Mi sento allegro.	[i]	10	14	51	25	0	
		109	Mi sento felice.	[i]	8	18	45	29	0	
		116	Ho un umore nero.		73	16	8	4	0	
	distacco	96	Sono insensibile nei confronti degli altri.		67	16	10	8	0	
		111	Sento di essere freddo verso le persone.		53	37	10	0	0	
		118	Mi sento distante dalle altre persone.		61	33	6	0	0	
	fragilità	95	Mi sento vulnerabile.		43	33	16	8	0	
		99	Una piccola cosa può ferirmi nel profondo.		20	43	25	12	0	
		103	Scoppio a piangere senza motivo.		96	4	0	0	0	
	inadeguatezza	97	Sono una persona di valore.	[i]	0	2	49	49	0	
		106	Sono sfiduciato.		43	29	20	8	0	
		117	Sono contento di quello che faccio.	[i]	10	16	43	31	0	
	irritabilità	93	Sono irrequieto.		33	45	20	2	0	
		105	Mi irrita facilmente.		37	43	6	14	0	
		112	Mi sento nervoso.		45	27	22	6	0	
	a b b i	102	Sento una forte rabbia.		55	24	12	10	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		110	Sono furibondo.		78	16	2	4	0	
		115	Sento che potrei scattare alla prima occasione.		61	24	14	2	0	

Per determinare il valore  $D_{NP}$ , il valore ( $Vf_{NP}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NP} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NP} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NP} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NP} \leq 4$

1.70

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA FISIOLOGICA

Il valore  $Vf_{NF}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F2 SINTOMI FISIOLGICI	apparato muscolo scheletrico	150	Ho dei dolori muscolari.		63	25	12	0	0	1.34
		151	Soffro di dolori cervicali e/o alla schiena.		39	22	24	16	0	
		152	Sento i miei muscoli in tensione.		55	31	10	4	0	
	cardiovascolari	119	Avverto dei dolori improvvisi al cuore.		88	6	4	2	0	
		129	Mi capita di respirare affannosamente senza motivo.		86	12	2	0	0	
		134	Il battito del mio cuore è spesso accelerato.		76	16	8	0	0	
	dermatopatie	128	Ho delle eruzioni cutanee.		86	10	2	2	0	
		139	Sento prurito nella pelle.		92	4	4	0	0	
		146	Soffro di psoriasi o altre malattie della pelle.		84	10	4	2	0	
	disturbi del sonno	124	Mi sveglio spesso durante la notte.		55	22	14	10	0	
		141	Faccio degli incubi angoscianti.		88	8	4	0	0	
		145	Ho difficoltà ad addormentarmi o mi sveglio troppo presto la mattina.		73	12	10	6	0	
	esaurimento psicofisico	120	Ho poco appetito.		86	8	4	2	0	
		125	Mi manca la forza di fare le cose.		75	14	12	0	0	
		144	Mi sento sfinito.		63	25	12	0	0	
	gastrici/digestivi	123	Mi capita di avere nausea e vomitare.		88	12	0	0	0	
		131	Ho l'alito pesante.		82	16	2	0	0	
		138	Soffro di bruciori o crampi allo stomaco.		80	6	8	6	0	
	es	136	Ho il ventre gonfio e/o dei dolori.		78	16	6	0	0	



FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
		142	Mi capita di avere la diarrea.		67	27	4	2	0	
		148	Soffro di stitichezza.		90	4	4	2	0	
	labilità psicosomatica	132	Sento dei ronzii alle orecchie.		76	12	10	2	0	
		135	Ho dei tremori improvvisi.		92	8	0	0	0	
		147	Soffro di vertigini o capogiri.		76	18	6	0	0	
	neurovegetativi	121	Mi sembra di soffocare.		88	10	2	0	0	
		126	Mi capita di vedere annebbiato.		84	12	2	2	0	
		149	Soffro di mal di testa.		65	22	10	4	0	

Per determinare il valore  $D_{NF}$ , il valore ( $Vf_{NF}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NF} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NF} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NF} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NF} \leq 4$

1.34

D = 1

3 - Basso

### SINTOMI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Il valore  $Vf_{NC}$  di ogni fattore e la della percentuale relativa alla frequenza di ogni singola risposta sono riportati nella seguente tabella:

FATTORE	SCALA	N.	Domanda	[i]	% di distribuzione delle risposte					Vf <sub>i</sub>
					1	2	3	4	5	
F3 SINTOMI COMPORTAMENTALI	comportamentali	122	Ho preso qualche chilo di troppo.		47	12	27	14	0	1.46
		127	Uso dei farmaci per il mio benessere psicologico.		98	0	2	0	0	
		130	Quando non lavoro, mi capita di bere più alcolici di quanto dovrei.		92	8	0	0	0	
		133	Mangio in modo disordinato e/o eccessivo.		49	31	18	2	0	
		137	Bevo molto caffè.		51	24	16	10	0	
		140	Fumo più del solito.		84	8	8	0	0	
		143	Sono dimagrito troppo.		88	2	8	2	0	

Per determinare il valore  $D_{NC}$ , il valore ( $Vf_{NC}$ ) è stato confrontato con i seguenti range:

DANNO	Range di riferimento
1	$1 \leq Vf_{NC} < 1,75$
2	$1,75 \leq Vf_{NC} < 2,5$
3	$2,5 \leq Vf_{NC} < 3,25$
4	$3,25 \leq Vf_{NC} \leq 4$

1.46

D = 1

3 - Basso



## ENTITA' DEI RISCHI

Con riferimento alla matrice riportata nella “Sezione I” ed ai risultati ottenuti , viene qui di seguito calcolata l’entità dei Rischi collegati con lo Stress Lavoro - correlato.

### RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NP}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA} = P \times D_{NP} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
<b>MOLTO BASSO</b>	$(1 \leq R \leq 1)$
<b>BASSO</b>	$(2 \leq R \leq 4)$
<b>MEDIO</b>	$(6 \leq R \leq 9)$
<b>ALTO</b>	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA PSICOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NF}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA} = P \times D_{NF} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
<b>MOLTO BASSO</b>	$(1 \leq R \leq 1)$
<b>BASSO</b>	$(2 \leq R \leq 4)$
<b>MEDIO</b>	$(6 \leq R \leq 9)$
<b>ALTO</b>	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA FISIOLOGICA*

### RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE

Essendo noti la probabilità (P) e il danno ( $D_{NC}$ ), applicando la [6], si ottiene:

$$\text{RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE} = P \times D_{NC} = 3 \times 1 = 3$$

corrispondente alla classe di rischio

RISCHIO	RANGE
<b>MOLTO BASSO</b>	$(1 \leq R \leq 1)$
<b>BASSO</b>	$(2 \leq R \leq 4)$
<b>MEDIO</b>	$(6 \leq R \leq 9)$
<b>ALTO</b>	$(12 \leq R \leq 16)$

*RISCHI DI NATURA COMPORTAMENTALE*



## MISURE DI SICUREZZA

### MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio, come indicato nel capitolo “ENTITA’ DEI RISCHI E PRIORITA’ DEGLI INTERVENTI“. Nei paragrafi successivi sono indicate, per ogni tipologia di rischio, le relative misure di sicurezza.

L’attuazione di alcune misure aggiuntive di prevenzione e protezione suggerite nella presente Relazione, presuppone l’utilizzazione di metodologie e tecniche di intervento che richiedono competenze specifiche. Nel caso in cui non fossero presenti in Azienda adeguate figure professionali, è auspicabile il coinvolgimento di uno o più consulenti esterni.



## SEZIONE III MONITORAGGIO E CONTROLLO

### MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

#### RESPONSABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI

Ogni dipendente è responsabile sul proprio luogo di lavoro della sorveglianza dello stato di sicurezza reale raggiunto, in relazione alla formazione ricevuta ed alle disposizioni aziendali vigenti.

Il coinvolgimento da parte di tutti i dipendenti, ottenuto con una specifica campagna informativa, ha consentito di ottenere direttamente le Segnalazioni di anomalie che danno luogo alle più elementari valutazioni di efficienza delle procedure di sicurezza adottate. Con il raggiungimento di un sufficiente grado di consapevolezza e di competenza i lavoratori sono progressivamente in grado di contribuire efficacemente al miglioramento della sicurezza aziendale.

#### MONITORAGGIO

Per il monitoraggio dei provvedimenti tecnici organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione, così come definiti nella specifica Sezione II, sono state individuate le seguenti linee principali.

Frequenza massima delle verifiche	: semestrale (valore iniziale, suscettibile di variazione in funzione dei risultati accertati)
Addetti al monitoraggio e compiti	: vedi Servizio di Prevenzione e Protezione con distinta dei compiti

#### Metodologia da seguire

Gli addetti al controllo dovranno effettuare (periodicamente o a seguito di segnalazione pervenuta o accertata di non conformità) l'individuazione puntuale di tutti i provvedimenti tecnici, organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione previsti per il reparto e per il lavoratore o la mansione oggetto del controllo, con la segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità e con la individuazione dei soggetti cui competono gli interventi di rettifica delle non conformità. Tutti i dati ed i documenti di riscontro dovranno essere archiviati ed occorrerà redigere, al termine dell'attività, uno specifico verbale scritto firmato e datato che riporta le conclusioni e le eventuali proposte.

In funzione dei risultati del monitoraggio verranno presi i provvedimenti opportuni, compresa la eventuale revisione delle procedure di sicurezza oggetto del monitoraggio.



## CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi collegati allo Stress lavoro-correlato:

- ✎ È stato redatto ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/08;
- ✎ È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

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

Figure	Nominativo	Firma
Responsabile gestionale della procedura di valutazione	Giulio Botta	
Delegato del datore di lavoro	Giuseppe Bellini	
RSPP		
ASPP		
Medico competente		
RLS/RLST		
Lavoratori		
Psicologa del lavoro	Cristina POPPITI	

*Nota: La presente Relazione di Valutazione costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a).*

**Battipaglia, 22/11/2011**



## SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI

<b>ANAGRAFICA AZIENDA .....</b>	<b>1</b>
<b>DATI GENERALI DELL'AZIENDA .....</b>	<b>1</b>
<b>RELAZIONE INTRODUTTIVA .....</b>	<b>2</b>
<b>OBIETTIVI E SCOPI .....</b>	<b>2</b>
<b>GENERALITA' E CONTENUTI .....</b>	<b>2</b>
<b>DEFINIZIONI CONCETTUALI .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE I .....</b>	<b>4</b>
<b>METODOLOGIA E CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI .....</b>	<b>4</b>
<b>EFFICACIA DEL METODO ADOTTATO .....</b>	<b>4</b>
<b>PROBABILITA' E DANNO .....</b>	<b>5</b>
<b>MATRICE DEI RISCHI .....</b>	<b>6</b>
<b>ENTITA' DEI RISCHI E PRIORITA' DEGLI INTERVENTI .....</b>	<b>6</b>
<b>METODOLOGIA E STRUMENTI .....</b>	<b>7</b>
<b>PROBABILITA' .....</b>	<b>8</b>
ANALISI DELL'UNITA' PRODUTTIVA .....	8
FATTORI POTENZIALMENTE STRESSOGENI E FATTORI CHE MEDIANO LO STRESS .....	8
<b>STIMA DELLA PROBABILITA' .....</b>	<b>8</b>
Stima dell'aliquota PD0 "Analisi dell'unità produttiva" .....	10
Stima dell'aliquota PD1 "Fattori potenzialmente stressogeni" .....	11
Stima dell'aliquota PD2 "Fattori che mediano lo stress" .....	15
<b>STIMA DEL DANNO .....</b>	<b>17</b>
CALCOLO DEI VALORI DI DANNO .....	17
<b>ENTITA' DEI RISCHI .....</b>	<b>20</b>
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>21</b>
<b>IL PERCORSO METODOLOGICO E IL METODO DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>21</b>
<b>PIANO E PROGRAMMAZIONE DELLA VALUTAZIONE .....</b>	<b>21</b>
<b>COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE .....</b>	<b>21</b>
Sviluppo della strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale .....	22
<b>RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE .....</b>	<b>23</b>
<b>RIEPILOGO MANSIONI E RISULTATI DELLE VALUTAZIONI .....</b>	<b>23</b>
<b>DETTAGLIO MANSIONI E RELATIVE VALUTAZIONI .....</b>	<b>23</b>
<b>Mansione: Addetto alla GRIGLIATURA .....</b>	<b>23</b>
STIMA DELLA PROBABILITA' .....	23
STIMA DELL'ALiquota PD0 .....	24
STIMA DELL'ALiquota PD1 .....	26
STIMA DELL'ALiquota PD2 .....	29
STIMA DEL DANNO .....	31
ENTITA' DEI RISCHI .....	34
MISURE DI SICUREZZA .....	35
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE GIA' ADOTTATE .....	35
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE .....	35
<b>Mansione: Addetto alla ribobinatura .....</b>	<b>36</b>
STIMA DELLA PROBABILITA' .....	36
STIMA DELL'ALiquota PD0 .....	36
STIMA DELL'ALiquota PD1 .....	39
STIMA DELL'ALiquota PD2 .....	42
STIMA DEL DANNO .....	44
ENTITA' DEI RISCHI .....	47
MISURE DI SICUREZZA .....	48
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE .....	48
<b>Mansione: Addetto PRESSA .....</b>	<b>48</b>
STIMA DELLA PROBABILITA' .....	48
STIMA DELL'ALiquota PD0 .....	48
STIMA DELL'ALiquota PD1 .....	51
STIMA DELL'ALiquota PD2 .....	54
STIMA DEL DANNO .....	56
ENTITA' DEI RISCHI .....	59





MISURE DI SICUREZZA.....	60
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE .....	60
<b>Mansione: CARRELLISTA .....</b>	<b>60</b>
STIMA DELLA PROBABILITA' .....	60
STIMA DELL'ALiquOTA PD0.....	60
STIMA DELL'ALiquOTA PD1.....	63
STIMA DELL'ALiquOTA PD2.....	66
STIMA DEL DANNO .....	68
ENTITA' DEI RISCHI .....	71
MISURE DI SICUREZZA.....	72
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE .....	72
<b>SEZIONE III .....</b>	<b>73</b>
<b>MONITORAGGIO E CONTROLLO .....</b>	<b>73</b>
<b>MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO .....</b>	<b>73</b>
RESPONSABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI .....	73
MONITORAGGIO .....	73
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>74</b>
<b>SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI.....</b>	<b>75</b>