



BlumaticaNoStress®

Blucart - Sede di BATTIPAGLIA

Città **Battipaglia**

Indirizzo: SEDE LEGALE

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	22/11/2011

STRESS DA LAVORO-CORRELATO Valutazione PRELIMINARE

*D.Lgs. 81/2008 s.m.i.
Indicazioni operative INAIL*





ANAGRAFICA AZIENDA

DATI GENERALI DELL'AZIENDA

Dati Anagrafici

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

Sede Legale

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

ASL

ASL competente	sa-009
----------------	---------------

Iscrizioni

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



RELAZIONE INTRODUTTIVA

OBIETTIVI E SCOPI

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

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

Le conclusioni a valle del processo valutativo costituiscono la base tramite la quale sono state individuate le misure di miglioramento.

La Relazione di valutazione preliminare dei rischi legati allo stress lavoro correlato consta delle seguenti quattro sezioni.

SEZIONE I

- ❖ **Il percorso metodologico e il metodo di valutazione:** argomentazioni e sintesi di quelli che sono stati i metodi e gli strumenti utilizzare per pianificare, eseguire ed interpretare la valutazione e i suoi risultati;

SEZIONE II

- ❖ **Azioni afferenti alla fase propedeutica:** esplicitazione delle azioni intraprese in questo importante momento preparatorio della valutazione;

SEZIONE III

- ❖ **Risultati della valutazione del rischio:** dettaglio puntuale dei risultati parziali e totali della valutazione del rischio a valle dell'applicazione del metodo suggerito dall'INAIL.
- ❖ **Misure di miglioramento:** Identificazione delle eventuali migliorie e procedure di cui la struttura aziendale dovrà dotarsi per lenire e mitigare il livello dello stress lavoro correlato.

SEZIONE IV

- ❖ **Monitoraggio e controllo:** 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.

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

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



SEZIONE I

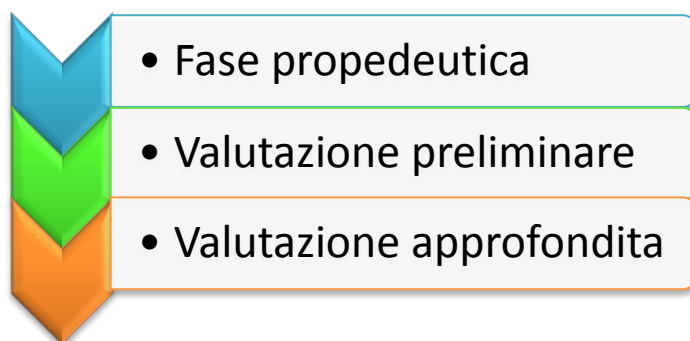
METODOLOGIA E CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

IL PERCORSO METODOLOGICO

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

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

Tale percorso consta essenzialmente in 3 macro fasi:



E' bene precisare che, come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione di tale percorso metodologico sono:

- a) brevità e semplicità;
- b) individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro;
- c) applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato;
- d) individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti
- f) individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati

FASE PROPEDEUTICA

In tale fase, attuata a monte della valutazione, è stato necessario operare una vera e propria "preparazione dell'organizzazione", elemento chiave in tutti i processi valutativi e, ancor di più, nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, attraverso tre momenti:

- sviluppo di un piano e una programmazione temporale della valutazione del rischio;
- costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione;
- sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

SVILUPPO DI UN PIANO E UNA PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Si è ritenuto necessario attuare lo "sviluppo del piano di valutazione del rischio", in considerazione dell'articolazione del percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva e del previsto coinvolgimento, in diversi momenti, dei lavoratori o campioni degli stessi e/o dei loro rappresentanti, anche in



funzione del fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica.

È stata indispensabile, come d'altronde previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, approntare una “*programmazione temporale*” attraverso la realizzazione di un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, ha previsto per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

La costituzione, su iniziativa del datore di lavoro, del “**Gruppo di Gestione della Valutazione**”, a cui hanno partecipato tutte le figure di riferimento per la sicurezza azienda quali un dirigente *ad hoc* delegato dal datore di lavoro, gli RLS/RLST, RSPP, ASPP ed il medico competente, ha avuto l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.

In particolare, in base all'esperienza britannica dell'HSE, la funzione chiave del Gruppo di Gestione della Valutazione è stata quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;
- gestione della procedura;
- promozione della procedura all'interno dell'azienda;
- supervisione della procedura;
- approvazione dei piani di azione;
- elaborazione dei report di gestione.

Così come da quanto riportato nelle indicazioni dell'INAIL, si è individuato, tra i componenti del Gruppo di Gestione della Valutazione, la figura del “Responsabile gestionale della procedura di valutazione”, che, ricoprendo il ruolo di project manager:

- ha agevolato e coordinato gli incontri in raccordo con le figure della prevenzione;
- ha formalizzato i processi decisionali, al fine di creare un piano di verifica dei risultati;
- ha controllato la tempistica e l'impiego delle risorse necessarie; in considerazione di tutti gli obblighi derivanti dal processo valutativo e dal rispetto del crono programma.

SVILUPPO DI UNA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Oltre ad un'adeguata informazione diretta a tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti, è stato importante, in particolare, integrare tale momento informativo con un'adeguata formazione in relazione all'attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti hanno svolto nel processo valutativo.

Particolarmente curata è stata l'informazione/formazione di quei lavoratori e/o RLS/RLST che, come indicato dalla Commissione Consultiva, sono stati “sentiti” in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto.

La formazione, in particolare, è stata mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si è applicata.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

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

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



La “*lista di controllo*” contiene, sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per “famiglie” (*eventi sentinella*, *fattori di contenuto del lavoro* e *fattori di contesto del lavoro*) e permette così di procedere alla “valutazione preliminare”.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

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

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

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

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

SPECIFICHE PER IL CALCOLO DI ALCUNI EVENTI SENTINELLA

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

Indici infortunistici

Formula di calcolo:

Si verifichi la percentuale calcolata come:

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

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

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

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

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

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

Assenza per malattia

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

Sono invece da escludere la maternità e l'allattamento.

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



%Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo:

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

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

% Ferie non godute

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

Formula di calcolo:

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

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

% Trasferimenti interni richiesti dal personale

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

Formula di calcolo:

Si verifichi la percentuale calcolata come:

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

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

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

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

% Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende rappresentare il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale; la velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.



Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.

Formula di calcolo:

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

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

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

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



AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

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

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

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

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

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



AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

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

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

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

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
N.	Indicatore	Sì	No
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

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

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

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





IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

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

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

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

TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO		
Totale Punteggio Rischio	Livello di rischio	Note
$0 \leq \text{Tot. PR} \leq 17$	BASSO $\text{PR} \leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
$18 \leq \text{Tot. PR} \leq 34$	MEDIO $25\% < \text{PR} \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.
$35 \leq \text{Tot. PR} \leq 67$	ALTO $\text{PR} > 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

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

- ✓ **RISCHIO BASSO:** Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.
- ✓ **RISCHIO MEDIO:** Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno adottate tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito a una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte e azioni di miglioramento specifiche. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
- ✓ **RISCHIO ALTO:** Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito a una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello



di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

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

LIVELLI DI RISCHIO AREA EVENTI SENTINELLA

Per determinare il livello di rischio dell’area, il “Totale punteggio indicatori aziendali” è stato confrontato con il range rappresentato in tabella successiva al fine di ricavare il “**Totale punteggio Area A**”.

Tale valore consente di determinare l’addendo per la determinazione del “Totale punteggio rischio”:

Totale Punteggio Eventi sentinella	Livello di rischio Area A	Totale punteggio Area A
$0 \leq \text{Punteggio} \leq 10$	BASSO	0
$11 \leq \text{Punteggio} \leq 20$	MEDIO	2
$21 \leq \text{Punteggio} \leq 40$	ALTO	5

LIVELLI DI RISCHIO AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

L’area esaminata contiene quattro indicatori.

Il punteggio totale dell’“Area II- Contenuto del lavoro” è dato dalla somma dei “totali punteggi” calcolati per ogni indicatore.

Secondo lo schema seguente, il punteggio riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio:

LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL’AREA II				
N.	INDICATORE	BASSO	MEDIO	ALTO
1	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 5$	$6 \leq \text{Punteggio} \leq 9$	$10 \leq \text{Punteggio} \leq 13$
2	Pianificazione dei compiti	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$	$3 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 6$
3	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$	$8 \leq \text{Punteggio} \leq 9$
4	Orario di lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 2$	$3 \leq \text{Punteggio} \leq 5$	$6 \leq \text{Punteggio} \leq 8$

Per determinare il livello di rischio totale dell’area il “Totale punteggio Area II” è stato confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

Totale Punteggio AREA II - Contenuto del lavoro	Livello di rischio Area B
$0 \leq \text{Tot. Punteggio Area II} \leq 13$	BASSO
$14 \leq \text{Tot. Punteggio Area II} \leq 25$	MEDIO
$26 \leq \text{Tot. Punteggio Area II} \leq 36$	ALTO

LIVELLI DI RISCHIO AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

L’area esaminata contiene sei indicatori.

Il punteggio totale dell’“Area III- Contesto del lavoro” è dato dalla somma dei “totali punteggi” calcolati per ogni indicatore.

Il punteggio totale riferito a ogni indicatore consente di identificare il relativo livello di rischio secondo lo schema che segue:

LIVELLI DI RISCHIO INDICATORI DELL’AREA III				
N.	INDICATORE	BASSO	MEDIO	ALTO



1	Funzione e cultura organizzativa	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 4$	$5 \leq \text{Punteggio} \leq 7$	$8 \leq \text{Punteggio} \leq 11$
2	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	Punteggio = 4
3	Evoluzione della carriera	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	Punteggio = 2	Punteggio = 3
4	Autonomia decisionale - controllo del lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	$4 \leq \text{Punteggio} \leq 5$
5	Rapporti interpersonali sul lavoro	$0 \leq \text{Punteggio} \leq 1$	$2 \leq \text{Punteggio} \leq 3$	
6	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro(*)			

* Il punteggio riferito a questo indicatore non è in relazione con le classi di rischio. Tale punteggio sarà considerato esclusivamente per la determinazione del **“Totale punteggio Area B”** e quindi del livello di rischio per l'area. In ogni caso, il punteggio dell'indicatore, è uguale a **“-1”** quando la somma aritmetica dei singoli indicatori è pari a **“0”** ed è uguale a **“0”** quando la somma dei singoli indicatori è superiore a **“0”**.

Per determinare il livello di rischio dell'area il **“Totale punteggio Area B”** sarà confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

Totale Punteggio INDICATORI AREA B	Livello di rischio Area B
$0 \leq \text{Tot. Punteggio Area B} \leq 8$	BASSO
$9 \leq \text{Tot. Punteggio Area B} \leq 17$	MEDIO
$18 \leq \text{Tot. Punteggio Area B} \leq 26$	ALTO



VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

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

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

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

È il caso di ricordare che le indicazioni della Commissione Consultiva sono *misure di minima* e nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una “valutazione approfondita” comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Infatti, proprio per la peculiarità del rischio da stress lavoro-correlato, la puntuale analisi della percezione dei lavoratori costituisce un elemento chiave nella caratterizzazione del rischio stesso.

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

Ciò che non può essere, comunque, omesso nella scelta degli strumenti utili a valutare la percezione del rischio è *l’adozione di strumenti scientificamente validati che permettano di indagare almeno tutte le sei dimensioni di contenuto e di contesto che lo strumento indicatore va a coprire*.

La somministrazione del “questionario-strumento indicatore”, potrà essere fatta, come precedentemente sottolineato, anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell’esito della fase preliminare. In ogni caso, sarà indispensabile garantire l’anonimato nella compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati.



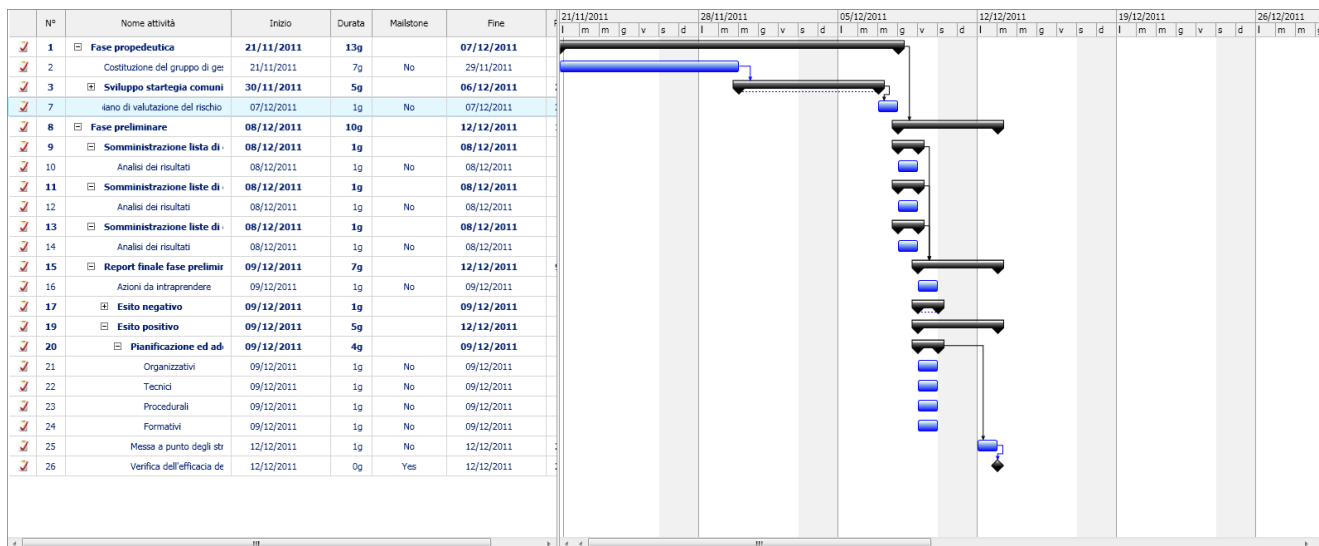
SEZIONE II

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	Antonio Rossi
Delegato del datore di lavoro	Giacomo VERdi
RSPP	Bianchi Maurizio
ASPP	
Medico competente	
RLS/RLST	
Lavoratori	
Psicologo del lavoro	Paola Neri



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
Lavoratori	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.
RLS/RLST	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.
RSPP/ASPP	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.
Medico competente	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.



SEZIONE III

• RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHIO

RIEPILOGO RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Come riportato nella seguente tabella riepilogativa, per la valutazione sono stati calcolati i punteggi di rischio, con i seguenti risultati finali:

Strategia : Generale (per l'Azienda nel complesso)		
AREA	Punteggio	Livello di rischio
Area I - Indicatori aziendali	2	Medio
Area II - Contenuto del lavoro	19	Medio
Area III - Contesto del lavoro	15	Medio
TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO	36	Alto



DETTAGLIO VALUTAZIONE

Strategia : Generale (per l'Azienda nel complesso)

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

EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	Aumentato	4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	Inalterato	1
3	Assenze dal lavoro	Diminuito	0
4	% ferie non godute	Inalterato	1
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	Inalterato	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	Si	4
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	No	0
Totale Punteggio			14
Livello di rischio			Medio

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA EVENTI SENTINELLA

RIEPILOGO RISULTATI	
Indicatore	Punteggio
INDICATORI AZIENDALI	14
Totale punteggio	2
Livello di rischio	Medio

CONTENUTO DEL LAVORO

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



11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	Si	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	Si	1
13	Esposizione a rischio biologico	Si	1
Totale Punteggio			7
Livello di rischio			Medio

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	Si	1
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
Totale Punteggio			3
Livello di rischio			Medio

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	No	1
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	Si	1
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	Si	1
Totale Punteggio			4
Livello di rischio			Non rilevante

ORARIO DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	Si	1
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	Si	1
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	Si	1
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	Si	1
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	Si	1
Totale Punteggio			5
Livello di rischio			Medio

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO



RIEPILOGO RISULTATI	
Indicatore	Punteggio
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	7
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	3
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO	4
ORARIO DI LAVORO	5
Totale punteggio	19
Livello di rischio	Medio

CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	No	1
38	Presenza di procedure aziendali	Sì	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	No	1
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	No	1
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Sì	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	No	1
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Sì	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	No	1
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	No	1
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	No	1
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	No	1
Totale Punteggio			8
Livello di rischio			Alto

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Sì	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	No	1
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0
Totale Punteggio			1
Livello di rischio			Non rilevante

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Sì	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	No	1
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	No	1
Totale Punteggio			2
Livello di rischio			Medio



AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	No	1
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	No	1
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0
Totale Punteggio			2
Livello di rischio			Medio

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	No	1
61	Ven;no gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	No	1
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0
Totale Punteggio			2
Livello di rischio			Medio

INTERFACCIA CASA-LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luo; adeguato - mensa aziendale	No	1
64	Possibilità di orario flessibile	No	1
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	No	1
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	No	1
Totale Punteggio			4
Livello di rischio			Alto

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO


RIEPILOGO RISULTATI	
Indicatore	Punteggio
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	8
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	1
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	2
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO	2
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	2
INTERFACCIA CASA-LAVORO	4
Totale punteggio	15
Livello di rischio	Medio



IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

Con riferimento alla “Fase 2” della “Sezione I - Metodo di valutazione preliminare” ed ai risultati ottenuti, vengono qui di seguito riportati il “Totale punteggio Rischio” e l’identificazione della “Condizione di rischio”:

TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	
AREA	Punteggio
Area I - Indicatori aziendali	2
Area II - Contenuto del lavoro	19
Area III - Contesto del lavoro	15
Totale punteggio Rischio	36

CONDIZIONE DI RISCHIO		
Intervallo Punteggio Rischio	Livello di rischio	Esito
$0 \leq \text{Totale Punteggio Rischio} \leq 17$	BASSO $\leq 25\%$	
$18 \leq \text{Totale Punteggio Rischio} \leq 34$	MEDIO $>25\% \leq 50\%$	
$35 \leq \text{Totale Punteggio Rischio} \leq 67$	ALTO $> 50\%$	



MISURE DI MIGLIORAMENTO

MISURE DI MIGLIORAMENTO DA ADOTTARE

Le seguenti misure di miglioramento, individuate in seguito alla valutazione preliminare dei rischi legati allo stress lavoro-correlato sulla base delle risultanze emerse delle risposte alle “liste di controllo”, devono essere attuate, secondo un programma elaborato dal Datore di lavoro, coadiuvato dai Gruppo di Gestione, in funzione del livello di rischio ottenuto.

L’attuazione di alcune delle misure di miglioramento 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.

CONTENUTO DEL LAVORO

- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Evitare, per quanto possibile, il ricorso allo straordinario.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Per quanto possibile e compatibilmente con il ciclo tecnologico, rendere i lavoratori quando più autonomi possibile nello svolgimento dei loro compiti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Predisporre una serie di controlli atti a monitorare il rispetto delle misure individuate nel DVR per l'esposizione al rischio rumore, con particolare attenzione per quelle situazioni in cui vi può essere il superamento dei valori inferiori di azione.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Predisporre una serie di controlli atti a monitorare il rispetto delle misure individuate nel DVR per l'esposizione al rischio rumore, con particolare attenzione per quelle situazioni in cui vi può essere il superamento dei valori inferiori di azione.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Predisporre una serie di controlli atti a monitorare il rispetto delle misure individuate nel DVR per l'esposizione al rischio rumore, con particolare attenzione per quelle situazioni in cui vi può essere il superamento dei valori inferiori di azione.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Pianificare e attuare una serie di controlli e monitoraggi atti a prevenire il superamento del valore limite di esposizione a sostanze chimiche pericolose e/o cancerogene.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Assicurare un adeguato illuminamento in tutti i luoghi di lavoro, avendo particolare cura per quelle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc....)
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Predisporre un adeguato piano di sorveglianza e controllo per quei lavoratori che sono impegnati in lavori a rischio di aggressione fisica o in lavori solitari.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Attuare una serie di controlli atti a monitorare l'eventuale superamento dei valori inferiori di azione; laddove ciò risultasse vero, disporre adeguate misure atte a lenire l'esposizione al rischio vibrazione.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro



- Attuare di una serie di controlli atti a monitorare l'eventuale superamento dei valori limite di esposizione; laddove ciò risultasse vero, disporre adeguate misure atte a lenire l'esposizione al rischio radiazioni ionizzanti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Attuare di una serie di controlli atti a monitorare la messa in opera di tutte le azioni previste nel DVR per affrontare il rischio biologico.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Per quanto possibile e compatibilmente con il ciclo tecnologico, rendere i lavoratori quando più autonomi possibile nello svolgimento dei loro compiti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Instaurare un piano di lavoro che renda quanto più uniforme possibile il carico di lavoro assegnato ad ogni dipendente.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Preferire, ove possibile, macchinari e attrezzature il cui utilizzo risulti essere rischioso per l'operatore.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Definire e far applicare chiare procedure di lavoro, con lo scopo di individuare chiaramente compiti e responsabilità.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Evitare, per quanto possibile, il ricorso allo straordinario.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Compatibilmente con il ciclo tecnologico, si studi la possibilità di rendere gli orari di lavoro quanto meno rigidi possibile.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Applicare una gestione della turnazione che distribuisca uniformemente i carichi di lavoro.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Applicare una gestione della turnazione che distribuisca uniformemente i carichi di lavoro, soprattutto quelli afferenti a fasi di lavoro svolte di notte
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Applicare una gestione della turnazione che distribuisca uniformemente i carichi di lavoro, soprattutto quelli afferenti a fasi di lavoro svolte di notte
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Elaborare un piano di lavoro che non presenti attività caratterizzate da elevata monotonia; qualora ciò non fosse possibile, predisporre un'opportuna turnazione delle risorse
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Effettuare uno studio sui tempi e sui metodi atto ad individuare dove vi siano mansioni che prevedono l'esecuzione di più compiti contemporaneamente ed ivi intervenire nella riformulazione della mansione stessa.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro

CONTESTO DEL LAVORO



- Disporre la creazione di opportuni documenti e procedure finalizzati alla spiegazione e alla definizione di tutti i ruoli aziendali; se ciò non dovesse bastare, organizzare riunioni e approfondimenti specifici per il suddetto scopo.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Promuovere ed agevolare le comunicazione tra i dirigenti di grado superiore e i lavoratori loro sottoposti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Mettere a disposizione dei lavoratori luoghi adeguati (ad esempio mense aziendali) in cui poter effettuare la pausa pranzo.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Verificare che l'organigramma aziendali sia a disposizione di tutti e che la sua fruizione sia semplice ed immediata
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Definire ed implementare sistemi atti alla valutazione dei dirigenti/capi atti a monitorare la corretta gestione del personale subordinato
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Porre in essere una serie di modifiche dei tempi e dei metodi lavorativi finalizzati all'aumento dell'autonomia dei lavoratori relativamente all'esecuzione dei compiti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Porre in essere una serie di modifiche dei tempi e dei metodi lavorativi finalizzati all'aumento dell'autonomia dei lavoratori relativamente all'esecuzione dei compiti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Porre in essere una serie di modifiche dei tempi e dei metodi lavorativi finalizzati all'aumento dell'autonomia dei lavoratori relativamente all'esecuzione dei compiti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Predisporre opportuni strumenti di rappresentanza e partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Definire ed implementare sistemi atti alla valutazione dei dirigenti/capi atti a monitorare la corretta gestione del personale subordinato
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Implementare opportuni sistemi di verifica alfine di verificare il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Verificare che l'organigramma aziendali sia a disposizione di tutti e che la sua fruizione sia semplice ed immediata
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Verificare che le procedure aziendali siano accessibili ai lavoratori e, nel contempo, assicurarsi della loro assimilazione.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Disporre un programma di comunicazioni atto a diffondere ed enucleare alla risorse gli obiettivi aziendali.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Introdurre un chiaro sistema di comunicazione azienda-lavoratore, da attuarsi per mezzo di bacheche aziendali, una chiara busta paga e con ogni mezzo possa servire allo scopo.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro



- Elaborare un efficace piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Prevedere con la giusta cadenza dei momenti di comunicazione aziendale verso tutto il personale, da tenersi, per esempio, per mezzo di assemblee.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora, istituire un codice etico e/o comportamentale; tale codice dovrà integrare e supportare le regole contenute nei contratti collettivi e nella giurisprudenza del lavoro.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Identificare un referente, opportunamente formato, per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo, come ad esempio il mobbing.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Mettere a disposizione dei lavoratori luoghi adeguati (ad esempio mense aziendali) in cui poter effettuare la pausa pranzo.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Laddove possibile, rendere l'orario di lavoro flessibile ed adattabile alle esigenze dei lavoratori.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Per quei lavoratori che manifestano una oggettiva difficoltà nel raggiungere il posto di lavoro, istituire opportuni servizi a loro dedicati, come ad esempio, una navetta aziendale
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Dare la possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Promuovere ed agevolare la comunicazione tra i dirigenti di grado superiore e i lavoratori loro sottoposti.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Ostacolare e gestire opportunamente eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei dirigenti/preposti e dei lavoratori.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro
- Disporre la creazione di opportuni documenti e procedure finalizzati alla spiegazione e alla definizione di tutti i ruoli aziendali; se ciò non dovesse bastare, organizzare riunioni e approfondimenti specifici per il suddetto scopo.
RESPOSANBILE ATTUAZIONE: Datore di lavoro



SEZIONE IV 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	Botta Giulio	
Datore di Lavoro	Ciciriello Riccardo	
RSPP	Bianchi Maurizio	
ASPP		
Medico competente	Ciciriello Claudio	
RLS/RLST		
Lavoratori	Mario Bianchi, Verdi Antonio	
Psicologo del lavoro	Paola Neri	

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

ANAGRAFICA AZIENDA	Errore. Il segnalibro non è definito.
DATI GENERALI DELL'AZIENDA	Errore. Il segnalibro non è definito.
RELAZIONE INTRODUTTIVA	2
OBIETTIVI E SCOPI	2
DEFINIZIONI CONCETTUALI	2
SEZIONE I	4
METODOLOGIA E CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	4
IL PERCORSO METODOLOGICO	4
FASE PROPEDEUTICA	4
VALUTAZIONE PRELIMINARE	5
VALUTAZIONE APPROFONDATA	16
SEZIONE II	17
IL PERCORSO METODOLOGICO E IL METODO DI VALUTAZIONE	17
PIANO E PROGRAMMAZIONE DELLA VALUTAZIONE	17
COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE	17
Sviluppo della strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale	18
SEZIONE III	19
RIEPILOGO RISULTATI DELLA VALUTAZIONE	19
DETTAGLIO VALUTAZIONE	20
Strategia : Generale (per l'Azienda nel complesso)	20
IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO	24
MISURE DI MIGLIORAMENTO	25
MISURE DI MIGLIORAMENTO DA ADOTTARE	25
SEZIONE IV	29
MONITORAGGIO E CONTROLLO	29
MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	29
RESPONSABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI	29
MONITORAGGIO	29
CONCLUSIONI	30
SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI	31