

VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO

DLgs 81/2008 art.17 comma 1, art. 28 commi 1, 1 bis, 2 lettere a) b) c) d) e) f)

AQUILA SVILUPPO spa SEDE DELL'AQUILA
SS 17 Località Boschetto - 67100 L'Aquila

Datore di Lavoro	Pasquale Ambrogio	
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Fiorella Cicerone	
Medico Competente	Aldo Malcangi	
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (per presa visione)	Non eletto	
Data	14.12.2010	

PREMESSA

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e all'art. 28, comma 1-bis del DLgs 81/08 e successive modificazioni e integrazioni e alle disposizioni della circolare del Ministero del Lavoro del 18/11/2010 il Datore di Lavoro, avvalendosi del RSPP e con il coinvolgimento del Medico Competente, ha provveduto a effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato che è parte integrante della valutazione dei rischi.

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'art. 3 dell'Accordo Europeo dell' 8.10.2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9.06.2008 – quale “condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro” (art. 3, comma 1).

Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e nel contenuto del lavoro.

METODOLOGIA

Il percorso metodologico seguito è quello indicato dalla circolare del Ministero del Lavoro del 18/11/2010 che prevede due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare), l'altra eventuale da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le conseguenziali misure di correzione adottate dal datore di lavoro si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti a tre famiglie distinte:

1. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazione del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda (ed. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda)
2. Fattori di contenuto del lavoro, quali 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.

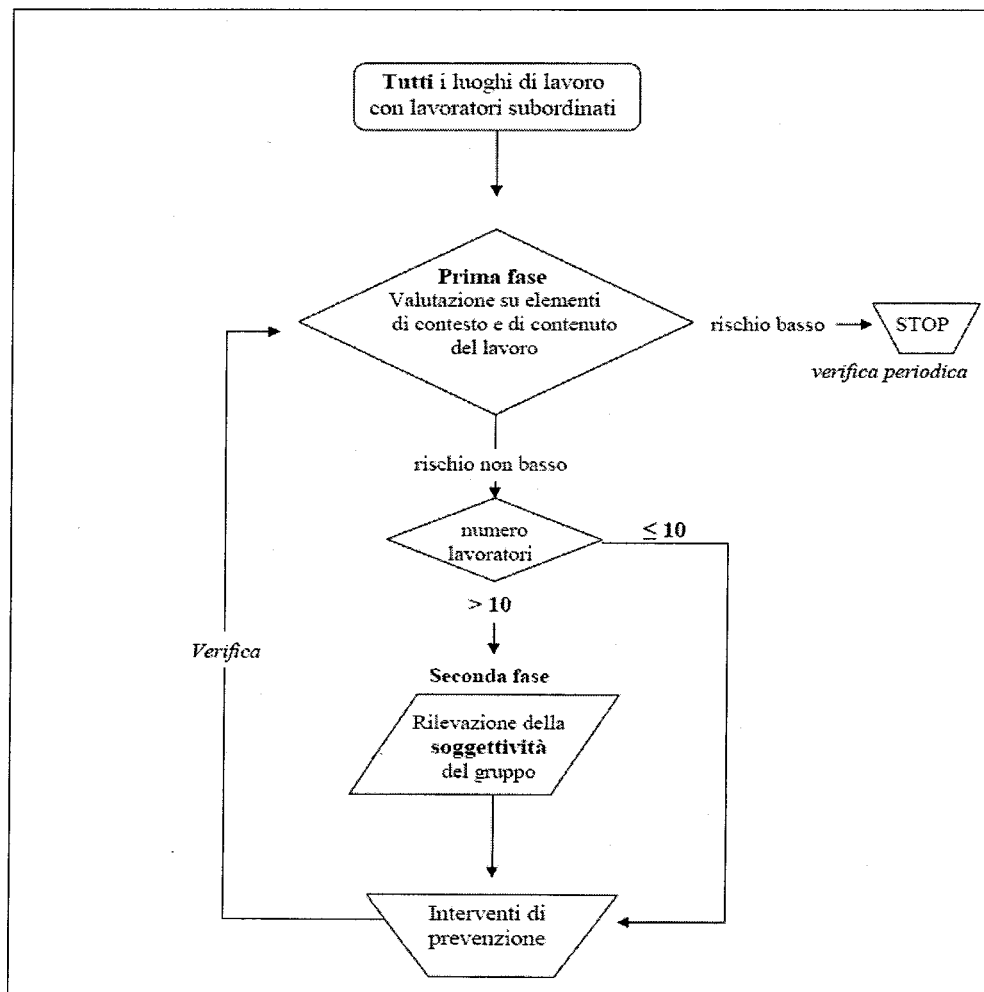
3. fattori di contesto del lavoro, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e di controllo, conflitti interpersonali al lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Per la valutazione preliminare il datore di lavoro, con la collaborazione del RSPP e del medico competente, ha utilizzato la check list degli indicatori verificabili proposta dall'ISPESL dalla quale è risultato un RISCHIO BASSO e, quindi, non emergono elementi di rischio stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive.

Non si è proceduto, pertanto, alla valutazione approfondita che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori precedentemente descritti.

Lo schema di valutazione adottato è il seguente:

Diagramma di flusso della valutazione del rischio stress lavoro-correlato



CONCLUSIONI

Dalla valutazione degli elementi oggettivi effettuata è risultato un rischio BASSO, pertanto non risultano necessari interventi di eliminazione o riduzione del rischio.

La valutazione va ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque almeno ogni due anni.

Gli eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazione del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori) vengono tenuti, comunque, sotto monitoraggio continuo.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO BASSO ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

02.12.2010

IMPRESA

AQUILA SVILUPPO spa - SS 17 LOCALITA' BOSCHETTO - L'AQUILA

REPARTO

AREA UFFICI - PORTINERIA

COMPILATA DA:



DATORE DI LAVORO

PASQUALE AMBROGIO



RSPP

IORELLA CICERONE



RLS

NON ELETTO



MEDICO COMPETENTE

ALDO MALCANGI

NOTE

AREA INDICATORI AZIENDALI

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

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

7	0	0
0	0	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

Si

La valutazione dello stress lavoro-correlato

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N INDICATORE

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo

SI NO

X	
X	
X	
	X
	X
X	
X	
	X
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

5
X

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale
2	I ruoli sono chiaramente definiti
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere

SI NO

X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0
X

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI

NO

	X
X	
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1
X

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI NO

	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1
X

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

SI NO

X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0
X

INTERFACCIA CASA - LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
X	
X	

MIGLIORABILE

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0
-1
0
-1

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Funzione e cultura organizzativa	5	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	X		
Evoluzione della carriera	1	X		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1	X		
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	X		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	-1	X		
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO		6		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

se non previsti
segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

0

La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI NO

	X
X	
	X
	X
X	
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

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

SI NO

X	
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X

Se non previsto
segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

0

La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



AZIONI DI MIGLIORAMENTO					X		
-------------------------	--	--	--	--	---	--	--

	X
	X
	X
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO					X		
-------------------------	--	--	--	--	---	--	--

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1			
---	--	--	--

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

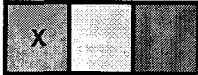
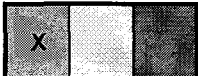

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	X
Pianificazione dei compiti	0	X
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	X
Orario di lavoro	1	X

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

1

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	6	
CONTENUTO DEL LAVORO	1	
TOTALE	7	

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