

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO SECONDO IL METODO ISPESL

Metodica della valutazione delle condizioni di rischio.

| INDICATORI AZIENDALI | | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|------------------|----|-------------------|----|-------------------|----|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | BASSO 0 - 25% | | MEDIO 25 - 50% | | ALTO 50 - 100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| INDICATORI AZIENDALI * | | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | | 2 | | 5 | |

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

(*) se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.

Se superiore a 0, inserire il valore 0.

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

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

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|---------------------------------|---------------------------|
| CONTESTO DEL LAVORO | |
| CONTENUTO DEL LAVORO | |
| INDICATORI AZIENDALI * | |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | |

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore **5**

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

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

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE NELLA AZIENDA

AREA INDICATORI AZIENDALI

| | DIMINUITO | INALTERATO | AUMENTATO | SE = 0 | AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|---|-----------|--------------|-----------|--------|-------------------------|
| 1 INDICI INFORTUNISTICI | | X | | | |
| 2 Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrimoniale) | X | | | | |
| 3 ASSENZE DAL LAVORO | X | | | | |
| 4 % FERIE NON GODUTE | | | X | | X |
| 5 % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE | | | X | | X |
| 6 % ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati) | | | X | | 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 | X | PRESENTI | | |
| 9 SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO | X | X | | | |
| 10 ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO | X | X | | | |

| | | | |
|---------------------------------------|----------|----------|-----------|
| PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI | | | 15 |
| 0 | 2 | 0 | |

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

Si

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

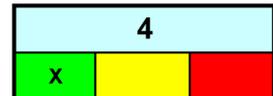
| N | INDICATORE | SI | NO | |
|----|---|----|----|---|
| 1 | Diffusione organigramma aziendale | X | | |
| 2 | Presenza di procedure aziendali | X | | |
| 3 | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | X | | |
| 4 | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | X | | |
| 5 | Sistema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

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

4

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X



AREA CONTESTO DEL LAVORO

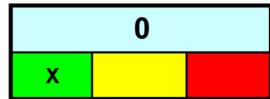
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| 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 |



PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

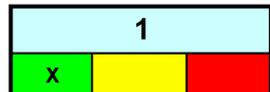
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| 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 |



PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AREA CONTESTO DEL LAVORO

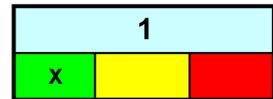
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

| 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 |



PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

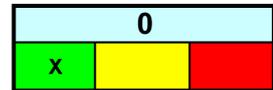
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

| SI | NO |
|----|----|
| X | |
| X | |
| | X |



PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO



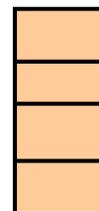
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AREA CONTESTO DEL LAVORO

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 | |



PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

| | |
|----|---|
| 0 | |
| -1 | 0 |
| -1 | |

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

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

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

| |
|----|
| 4 |
| 0 |
| 1 |
| 1 |
| 0 |
| -1 |

| | | |
|---|--|--|
| X | | |
| X | | |
| X | | |
| X | | |
| X | | |

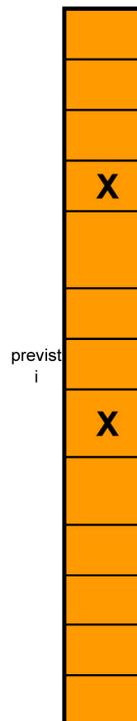
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

5

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

| N | INDICATORE | SI | NO |
|----|--|----|----|
| 1 | Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione | | X |
| 2 | Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale) | | X |
| 3 | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante | | X |
| 4 | Microclima adeguato | | X |
| 5 | Adeguato illuminamento 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 | Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature | X | |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti | | X |
| 13 | Esposizione a rischio biologico | | X |



PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

CONTENUTO DEL LAVORO

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 |

| |
|---|
| X |
| |
| |
| X |
| |
| X |

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

| |
|---|
| 3 |
| X |

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

| | | |
|--|---|--|
| | X | |
|--|---|--|

CONTENUTO DEL LAVORO

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

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



CONTENUTO DEL LAVORO

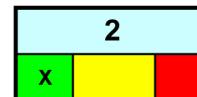
ORARIO DI LAVORO

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

| SI | NO |
|----|----|
| | X |
| | X |
| X | |
| | X |
| X | |
| X | |
| | X |
| | X |



PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO



IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

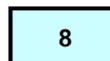
| INDICATORE |
|--|
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro |
| Pianificazione dei compiti |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro |
| Orario di lavoro |

| |
|---|
| 2 |
| 3 |
| 1 |
| 2 |

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

| | | |
|----------------------|-----------|--|
| INDICATORI AZIENDALI | 2 | |
| CONTESTO DEL LAVORO | 5 | |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 8 | |
| TOTALE | 15 | |

| | | |
|----------------------|---|--|
| 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 . |

Conclusioni

Dai risultati della check-list emerge un livello globale **Basso** di fattori potenziali di stress.

Le uniche criticità si sono rilevate nell'area "**Indicatori Aziendali**" e nella sottoarea "**Contenuto del Lavoro-pianificazione dei compiti**" dove l'indice di stressor risulta essere medio.

Tali risultati sono dovuti all'aumento % di ferie non godute, aumento % di trasferimenti interni richiesti e all'aumento % della rotazione del personale per quanto riguarda l'area "**Indicatori Aziendali**", mentre i valori risultanti nella sottoarea "**Contenuto del Lavoro-pianificazione dei compiti**" la causa è da attribuire alle frequenti interruzioni subite dal lavoro, l'esecuzione di più compiti contemporaneamente dovuti alla mansione e all'ineguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti.

Altre criticità sono state riscontrate nella "**Area contenuto lavoro**" ove il microclima ambientale non risulta adeguato ed il rischio da potenziale aggressione fisica necessita di una soluzione per evitare non solo il rischio stress lavoro-correlato ma anche un problema concreto di salute sicurezza per i Lavoratori.

Le attività svolte non espongono i Lavoratori a rischi particolarmente rilevanti né per quanto riguarda la loro sicurezza ed incolumità, né per quanto riguarda la salute degli stessi.

La situazione complessiva è sotto controllo e non è necessario procedere con una ulteriore valutazione più approfondita.

Misure di riduzione del rischio

Poiché il livello potenziale di rischio è risultato basso non saranno necessarie particolari azioni di miglioramento, se non quelle sopraindicate.

Ciononostante i **Dirigenti di Settore** a verificare l'efficacia dei modi e dei mezzi utilizzati per la comunicazione predisponendo un sistema definito e riconoscibile. Inoltre sarebbe opportuno implementare un sistema di piani formativi indirizzati alla crescita professionale dei Lavoratori, naturalmente conciliando il tutto con le esigenze lavorative.

La situazione verrà tenuta monitorata sia in azienda, sia in sede di visita medica, al fine di poter intervenire celermente ove emergano sintomi riconducibili allo stress.

La valutazione dovrà essere ripetuta tra 2 anni, salvo emergano novità tali da fare riconsiderare questa periodicità