

Rischio stress lavoro correlato

D. Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, artt. 28

Valutazione attraverso Check List preliminare

Rev. 4 del 04/01/2021



Sede Legale Via Lame, 108 - 40013 Castel Maggiore
Unità Locale Via Lame, 108 - 40013 Castel Maggiore
 Via Zanardi, 526 - 40128 Bologna
 Via Zanardi SN (parco fotovoltaico)
 Polo estrattivo Valsamoggia
 Deposito temporaneo San Lazzaro via
 Pedagna

Contenuto

Contenuto	2
1 Scopo e generalità.....	3
1.3 Anagrafica della società	3
Presentazione dell'azienda	3
Organigramma per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4
2 Metodologia di valutazione e criteri	5
2.1. <i>La proposta metodologica ISPESL Imprese fino e con oltre 10 dipendenti</i>	5
3 Valutazione del rischio	10
3.1 <i>Gruppo di lavoro</i>	10
3.2 <i>Individuazione mansioni omogene</i>	10
3.3 <i>Check list di controllo</i>	10
4 Conclusioni e programma di miglioramento	10
<i>Sottoscrizione del documento</i>	11
Allegati	12
1 Elenco nominativo suddiviso per mansione	12
2 Aggiornamenti	12
3 Check List di valutazione	12

1 Scopo e generalità

L'approvazione del D.Lgs 81/08¹ in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

La revisione del documento di valutazione dei rischi è programmata con periodicità QUADRIENNALE e comunque qualora intercorrano mutamenti significativi o la sorveglianza sanitaria ne indichi la necessità.

1.3 Anagrafica della società

Presentazione dell'azienda

Ragione sociale:	Consorzio Cave Bologna Società Cooperativa
Sede legale e attività:	Via Lame, 108 - 40013 Castel Maggiore
ATECORI 2007	Codice: 08.12 - estrazione di ghiaia e sabbia; estrazione di argille e caolino Codice: 23.63 - produzione di calcestruzzo pronto per l'uso Codice: 23.70.3 - frantumazione di pietre e minerali vari non in connessione con l'estrazione Codice: 41.2 - costruzione di edifici residenziali e non residenziali
Unità locali operative e attività:	
BO/1	Via Zanardi, 526 - 40128 Bologna Via Zanardi ex area cava San Niccolò- 40128 Bologna Lavorazione materiali ghiaiosi; frantumazione di pietre e minerali effettuata non in connessione con l'estrazione e produzione di calcestruzzo. Produzione di energia elettrica da impianto fotovoltaico Produzione di inerti da attività di recupero
ATECORI 2007	Codice: 08.12 - estrazione di ghiaia e sabbia; estrazione di argille e caolino Codice: 23.63 - produzione di calcestruzzo pronto per l'uso Codice: 23.70.3 - frantumazione di pietre e minerali vari non in connessione con l'estrazione Codice: 35.11 - produzione di energia elettrica
BO/2	Via Pedagna, 6 – 40068 San Lazzaro si Savena Produzione di calcestruzzo commercio all'ingrosso di prodotti inerti, sabbia e ghiaia Produzione di inerti da attività di recupero
ATECORI 2007	Codice: 23.63 - produzione di calcestruzzo pronto per l'uso Codice: 46.73.29 - commercio all'ingrosso di altri materiali da costruzione
BO/3	Via Valfiore, 21 – 40068 San Lazzaro si Savena Sito non attivo
ATECORI 2007	Codice: 23.63 - produzione di calcestruzzo pronto per l'uso Codice: 46.73.29 - commercio all'ingrosso di altri materiali da costruzione
BO/4	Via Castelfranco, 0 – 40053 VALSAMOGGIA Estrazione di ghiaia e sabbia

¹ Tratto da "Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato" Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona Bussolengo, Legnago, Verona.

2 Metodologia di valutazione e criteri

Il metodo di valutazione del rischio seguito è rappresentato dalla proposta metodologica ISPESL a cura del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro di cui si riporta di seguito stralcio per la casistica applicabile di aziende fino e con più di 10 dipendenti.

La proposta illustrata risulta contenuta nel recente Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. INAIL – 2014 cui si rimanda attraverso il link seguente:

<https://appsricercascientifica.inail.it/focusstresslavorocorrelato/index.asp>

2.1. La proposta metodologica ISPESL Imprese fino e con oltre 10 dipendenti².

Il primo stadio della valutazione è costituito dalla creazione di un gruppo di gestione della valutazione, dallo sviluppo di una strategia di comunicazione e coinvolgimento del personale.

Sempre nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro è richiesta la collaborazione "non soltanto" del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, ma alla pari anche del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e degli eventuali Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), nonché altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni.

Costituito il gruppo di lavoro il secondo stadio prevede il processo di valutazione composto di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check list), può risultare sufficiente.

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc.. Nell'ambito di questa metodologia, si consiglia la check list di indicatori verificabili allegata, ma si possono utilizzare anche altri strumenti quali il metodo delle congruenze organizzative (MOC), la job analysis, ecc..

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (Area A) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc. Quindi si procede con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativo (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro. Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione-lavoro e non alle singole persone.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006)
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "alto"
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti)
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente

² Tratto da Stress lavoro correlato proposta metodologica ISPESL 2010

- il punteggio della check list si colloca ancora nel quadrante “rischio medio” a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l’intervista semi-strutturata la cui utilizzazione però richiede sempre personale specializzato.

Non tutti i questionari sono adeguati a strutture organizzative diverse; la scelta dipende dalla consistenza dell’impresa, dalla tipologia del rischio prevalente, dal livello culturale dei lavoratori, dalle risorse finanziarie impegnate, ecc. Può essere utile, in questa fase, la consulenza di uno psicologo del lavoro.

Non è da sottovalutare la scelta delle modalità di somministrazione, on line o cartacea, così come la popolazione da indagare, tutti i lavoratori o un campione di essi (campione rappresentativo – vedi criteri dalla letteratura HSE, per gruppo omogeneo, ecc.. Infine, è fondamentale motivare i lavoratori a collaborare, anche se già informati della valutazione in corso; la diffidenza ad esporsi nell’ambiente di lavoro è nota, per cui è necessario guadagnarsi preventivamente la fiducia per ottenere risultati affidabili.

Questi aspetti, se sottovalutati, possono inficiare la bontà dell’indagine, privando l’impresa di un investimento prezioso. Il metodo utilizzato si articola in tre FASI principali:

FASE 1.	Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta (compilazione check list)
FASE 2.	Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento
FASE 3.	Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

2.1.1. FASE 1 -VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

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

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

3.1.2 FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

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	28	40
Totale punteggio	0	0		2		5	

* Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore 2
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 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		
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 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	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	1	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
Totale punteggio	1	0	13	14	25	26	36

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

AREA DI VALUTAZIONE	Totale punteggio per area
INDICATORI AZIENDALI*	...
CONTESTO DEL LAVORO	...
CONTENUTO DEL LAVORO	...
Totale punteggio per gruppo	...

In relazione al punteggio totale ottenuto per ciascuna area omogenea e/o gruppo omogeneo di lavoratori ed al relativo giudizio di rischio, sulla base della tabella di seguito indicata sono determinati gli interventi di miglioramento.

PUNTEGGIO	GIUDIZIO SUL RISCHIO	INTERVENTI
0 - 17	da 0 a 17 RISCHIO BASSO 0 – 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Tale risultato va riportato nel DVR prevedendo un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
18 - 34	da 18 a 34 RISCHIO MEDIO 25 – 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. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori)
35 - 67	da 35 a 67 RISCHIO ALTO > di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. 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.

2.1.3 FASE 3: VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale -pianificazione delle azioni di miglioramento

QUESTIONARI

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

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

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

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

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)

3 Valutazione del rischio

3.1 Gruppo di lavoro

Ai fini della valutazione del rischio è stato costituito il seguente gruppo di lavoro:

Resp. Prod. : Michele Alberghini
 Consulente : Beatrice Piombi solo per proposta modello

3.2 Individuazione mansioni omogenee

Sono state prese a riferimento le mansioni omogenee individuate nella valutazione generale dei rischi a cui rimanda. Seppur disti

3.3 Check list di controllo

Per il presente punto si rimanda integralmente alla check list contenuta in allegato 1.

4 Conclusioni e programma di miglioramento

La compilazione delle check list che è necessario in ogni caso ricontrollare costituendo un ampio gruppo di lavoro conferma i risultati precedenti.

Punteggio	Giudizio sul rischio	Interventi
8 Addetti Manutenzione Palisti Autista. Addetti cava	da 0 a 17 RISCHIO BASSO 0 – 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).
6 Addetti Impiegati	da 0 a 17 RISCHIO BASSO 0 – 25%	Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.

Come discusso con la partecipazione del Medico Competente in sede di riunione periodica annuale anno 2021 l'Organizzazione prevede nei tempi minimi necessari la conduzione di una nuova valutazione approfondita mediante il coinvolgimento di un professionista psicologo che possa includere anche interviste individuali ciò al fine di individuare eventuali situazioni di stress correlato non riscontrabili dalla check-list.

Sottoscrizione del documento

Il presente documento, realizzato in ottemperanza ed ai sensi di quanto disposto dal D.Lvo 81/08, è stato sottoposto all'attenzione dei seguenti firmatari.

il Datore di Lavoro

.....
firma

il RSPP

.....
firma

il RLS

.....
firma

il Medico Competente

.....
firma

Allegati

- 1 Elenco nominativo suddiviso per mansione**
Si rimanda all'allegato 2 del Documento generale di valutazione dei rischi
- 2 Aggiornamenti**
Si rimanda all'allegato 3 del Documento generale di valutazione dei rischi
- 3 Check List di valutazione**
Si riporta di seguito la check list di valutazione

CHEK LIST

per valutazione oggettiva degli indicatori di stress correlati al lavoro

Rev 1 del 08/01/2019 **confermata il 04/01/2021**

CHEK LIST n°	1
Reparto	Uffici Castel Maggiore, Impianti via Zanardi Bologna
Mansione	Addetti Uffici, Manutenzione, Palisti-autista, Polo estrattivo
Data Compilazione	del 08/01/2019

Contenuto

Contenuto	2
Schede di valutazione.....	3
Indicatori aziendali.....	3
Contesto del lavoro	4
Funzione e cultura organizzativa	4
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione.....	5
Evoluzione della carriera	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	7
Rapporti interpersonali sul lavoro.....	8
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro.....	9
Contenuto del lavoro	10
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro.....	10
Pianificazione dei compiti	11
Carico di lavoro – ritmo di lavoro.....	12
Orario di lavoro.....	13
Schema riassuntivo della compilazione check list	14
Classificazione del rischio.....	15
Elementi di miglioramento emersi nella compilazione delle chek list.....	16

Schede di valutazione

Di seguito si riportano le singole schede componenti le check list.

Indicatori aziendali

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento degli ultimi 4 anni nel caso in cui non disponibili all'ultimo anno.

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	Indici infortunistici	0	1*	4	1	
2	Assenza per malattia (non maternità)	0	1*	4	1	
3	Assenteismo	0	1*	4	1	
4	% Ferie non godute	0	1*	4	1	Variazioni non significative negli ultimi tre anni
5	% Rotazione del personale non programmata	0	1*	4	0	Non significativa
6	Cessazione rapporti di lavoro/turnover	0	1*	4	1	
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1*	4	0	Invariato pari a 0
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	0	1*	4	0	
9	Segnalazioni di condizioni di stress da lavoro segnalate dal Medico competente	0 – NO		4 - SI	0	Nessuna
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0 – NO		2 - SI	0	Nessuna
TOTALE PUNTEGGIO					5	

*Indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda a 0, si considera DIMINUITO.

INDICATORE	No	Si
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali	0	Situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato

Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio Finale	Note
1	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presente ed esposto Attraverso il coinvolgimento delle RSU
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	<i>Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		0	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (<i>bacheca, internet, busta paga, volantini....</i>)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presente bacheca
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		0	Comunicazione attraverso preposti. ⁱ Elemento di miglioramento
10	<i>Presenza di codice etico e di comportamento</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	ⁱⁱ Elemento di miglioramento
11	<i>Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	ⁱⁱⁱ Elemento di miglioramento
TOTALE PUNTEGGIO					2	

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (<i>capo turno/preposto/responsabile qualità</i>)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti e/o i preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Evoluzione della carriera

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	<i>Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera</i>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Criteri sindacali
2	<i>Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1-0	1	^{iv} Elemento di miglioramento
3	<i>Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1-0	1	^v Elemento di miglioramento
TOTALE PUNTEGGIO					2	

Autonomia decisionale – controllo del lavoro

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	<i>I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro</i>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	^{vi} Elemento di miglioramento
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					1	

*sebbene la qualità del prodotto finito risenta di tutte le diverse fasi in cui operano le mansioni si ritiene che la qualità del lavoro di una fase sia indipendente dalle precedenti o successive ovvero sia individuabile una eventuale carenza o eccellenza.

Rapporti interpersonali sul lavoro

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1-1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	<i>Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	^{vii} Elemento di miglioramento
TOTALE PUNTEGGIO					1	

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

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

Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (<i>ambiente non industriale</i>)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	^{viii} Elemento di miglioramento per manutenzione
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	^{ix} Elemento di miglioramento per manutenzione palisti e autista, Attiva Estrattiva
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Rischi movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
12	<i>Esposizione a radiazioni ionizzanti</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
13	<i>Esposizione a rischio biologico</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					2	

Pianificazione dei compiti

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Introduzione di pause formali nella cartotecnica
2	<i>Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti</i>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Chiara definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	<i>Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti</i>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Carico di lavoro – ritmo di lavoro

N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	Note
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
8	<i>Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
9	<i>Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione</i>	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 – 1	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

Orario di lavoro

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

Schema riassuntivo della compilazione check list

I risultati delle check list sono riportati nelle tabelle seguenti dove sono evidenziati sulla base dei punteggi le 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 *	5	0	10	12	26	28	40
Totale punteggio	0	0		2		5	

- * Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 12 e 26 si inserisce nella tabella finale il valore 2
 Se il risultato del punteggio è compreso tra 28 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 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	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	2	0	1	2	2	3	3
Autonomia decisionale Controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0		1		2	
Interfaccia casa/lavoro *	1	0					
Totale punteggio	5	0	7	8	14	15	27

- * 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 2 solo per stampa e cartotecnica	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
Totale punteggio	3	0	13	14	25	26	36

Classificazione del rischio

Dai punteggi raggruppati per singole aree di valutazione emerge un punteggio totale per gruppo pari a 5 tale da ricondurre ad un giudizio sul rischio corrispondente a BASSO.

area di valutazione	Totale punteggio per area
indicatori aziendali*	0
contesto del lavoro	5
contenuto del lavoro	3
Totale punteggio per gruppo	8

In relazione al punteggio totale ottenuto per ciascuna area omogenea e/o gruppo omogeneo di lavoratori ed al relativo giudizio di rischio, sulla base della tabella di seguito indicata sono determinati gli interventi di pianificazione e le azioni di miglioramento da mettere in atto ai fini della eliminazione e/o riduzione del rischio.

Punteggio	Giudizio sul rischio	Interventi
6 impiegati 8 manutenzione palisti e autista, polo estrattivo	da 0 a 17 RISCHIO BASSO 0 – 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	da 18 a 34 RISCHIO MEDIO 25 – 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	da 35 a 67 RISCHIO ALTO > di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

Elementi di miglioramento emersi nella compilazione delle check list

Le note indicano il riferimento nel punto delle check list

-
- | | |
|------|---|
| i | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale |
| ii | Presenza di codice etico e di comportamento |
| iii | Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo |
| iv | <i>Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi</i> |
| v | Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza |
| vi | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali |
| vii | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale |
| viii | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante (Manutenzione, Palisti Autista) |
| ix | Rischio MICROCLIMA (<u>Manutenzione</u> , Palisti Autista) |