



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA **STRESS LAVORO-CORRELATO**

In attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.



Il Datore di Lavoro: Dott. Giorgio Dell'Amico.....

Il Medico Competente: Dott. Tiziano Bianchi.....

Il R.S.P.P. Aziendale: Ing. Piergiorgio Mariani.....

R.S.P.P. Aziendale: Ing. Piergiorgio Mariani			Elaborazione: Ing. Piergiorgio Mariani			
Rev.	Redatto da:	Data:	Verificato da:	Data:	Validato da:	Data:
00	R.S.P.P.	18.05.2016	Datore di Lavoro	18.5.2016	Datore di lavoro	18.05.2016
01	R.S.P.P.	11.01.2022	Datore di Lavoro	11.01.2022	Datore di lavoro	12.01.2022
02	R.S.P.P.	23.10.2024	Datore di Lavoro	23.10.2024	Datore di lavoro	24.10.2024

Sommario

PREMESSA	3
SCOPO	4
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVI	4
LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO	5
Valutazione preliminare.....	7
Valutazione approfondita	8
Considerazioni.....	8
PERCORSO METODOLOGICO	10
Fase propedeutica.....	11
Valutazione preliminare.....	12
Valutazione approfondita	15
Pianificazione degli interventi successivi	19
Ruolo del Medico Competente	21
PROCEDURA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO ADOTTATA.....	21
Fase 1 – Valutazione del rischio	23
<i>Gruppo omogeneo: Amministrativi</i>	25
<i>Gruppo omogeneo: Impiegati Tecnici</i>	31
FASE 2 – Esito della Valutazione e pianificazione delle azioni di miglioramento	37
<i>Applicazione delle misure di miglioramento per le situazioni che hanno evidenziato criticità</i>	37

PREMESSA

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo, vista la copiosa letteratura scientifica in merito, ma sicuramente emergente, per la diffusione che sta assumendo in ambito europeo. Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento: una percentuale compresa tra il 50 e il 60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo.

Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori.

Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la “European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition”, il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea).

Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. Nel 2002 l’Unione Europea (allora composta da quindici paesi) valutò che il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa era di circa 20 miliardi di euro.

È altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della “European Agency for Safety and Health at Work” hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

1. utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l’incertezza e l’insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
2. forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
3. alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
4. tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
5. interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

Quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro organizzazione secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà anche possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci.

D'altra parte la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali di genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale.

L'approvazione del D.Lgs. 81/08 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce quindi 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 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.

SCOPO

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

Come per tutti gli altri rischi, di fondamentale importanza risulta l'assegnazione della valutazione ai soggetti della prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

L'EVOLUZIONE DELLA NORMATIVI

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, di certo un ruolo di primo piano assume la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute" intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità" (art. 2, comma 1, lettera o), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche nei confronti dei rischi psicosociali. Contestualmente, con la definizione anche del concetto di "sistema di promozione della salute e sicurezza" come "complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori" (art. 2, comma 1, lett. p), viene introdotta una visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro che rimanda a quelli che sono i principi della "Responsabilità Sociale" definita (art. 2, comma 1, lett. ff) come "integrazione volontaria delle

preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”.

Nel complesso delle attività di prevenzione, un ruolo di primo piano è assegnato allo studio dell’organizzazione del lavoro, concretizzato nell’inserimento all’art. 15, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 81/08, del “...rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro...” e nella conferma, in linea con quanto peraltro già disposto dall’art. 3, comma 1, lett. f del D.Lgs. 626/94, del “...rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”.

Inoltre, l’art. 32, comma 2 dello stesso D.Lgs. 81/08 sottolinea che la formazione del RSPP deve riguardare anche i rischi “di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato”. Per quanto riguarda, in particolare, la “valutazione dei rischi”, il D.Lgs. 81/08 stabilisce che essa deve fare riferimento a “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004” (art. 28, comma 1).

Con le integrazioni successivamente apportate al D.Lgs. 81/08 dal D.Lgs. 106/09, la valutazione dello stress lavoro-correlato deve essere effettuata, (art. 28 , c. 1-bis), “nel rispetto delle indicazioni di cui all’articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010”, termine, quest’ultimo, successivamente prorogato al 31 dicembre 2010 dalla L.122/10.

È la Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, (di seguito nel testo denominata Commissione Consultiva), destinataria del compito di elaborare le indicazioni di cui all’art. 6 comma 8 lettera m-quater del D.Lgs. 81/08, al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo; in data 17/11/2010, la Commissione Consultiva ha approvato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro - correlato, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010).

LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

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 delle stesse 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”.

Premessa indispensabile che la Commissione Consultiva opera è quella di precisare che *“il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro...”*, sottolineando così che l’approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva viene ribadito che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è *“parte integrante della valutazione dei rischi”* ed è effettuata dal datore di lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell’art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2); la data di decorrenza dell’obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come *“...data di avvio delle attività di valutazione...”* la cui programmazione temporale e l’indicazione del termine *“...devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi”* (DVR). Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame *“non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori...esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale...”* e che *“...le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti”*.

L’intero percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva è riportato nella Figura 1.

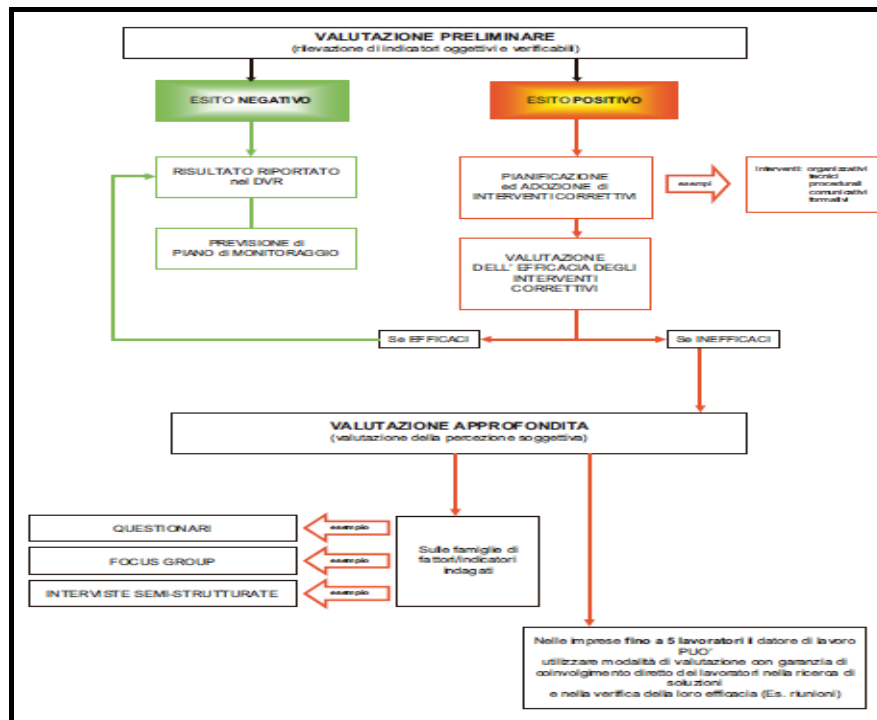


Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni della Commissione Consultiva

Valutazione preliminare

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di *“indicatori di rischio da stress lavoro correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili”*, a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione Consultiva, appartenenti *“quanto meno”* a tre famiglie distinte:

- 1) eventi sentinella;
- 2) fattori di contenuto del lavoro;
- 3) fattori di contesto del lavoro.

Relativamente agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase *“possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione...”*.

Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, viene precisato che *“in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto...occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori”*; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro *“anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata”*. È proprio tale marcato coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preliminare degli RLS.

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio da stress lavoro-correlato e, quindi, si conclude con un **“esito negativo”**, tale risultato è riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un **“esito positivo”**, cioè emergano elementi di rischio *“tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi...”*; se questi ultimi si rilevano **“inefficaci”**, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta **“valutazione approfondita”**.

Valutazione approfondita

Come in precedenza riportato, tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente *“ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche”*. A tal fine, le indicazioni della Commissione Consultiva prevedono la *“valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori... sulle famiglie di fattori/indicatori...”* già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di *“...un campione rappresentativo di lavoratori”*.

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione della percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra *“...questionari, focus group, interviste semistrutturate...”*, fermo restando che, per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il datore di lavoro *“può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”*.

Essa è obbligatorio per quelle aziende ove emerga, in fase di valutazione preliminare, la presenza di rischi stress lavoro correlati e, dopo aver pianificato e attuato le azioni correttive, non si siano registrati esiti positivi.

Una **valutazione approfondita è indicata**, anche se **non obbligatoria**, quando:

- 1 – vi è incertezza sul livello di rischio;
- 2 – in caso di forte disaccordo all'interno del team di valutazione;
- 3 – quando vi è incertezza nella verifica della efficacia delle misure correttive adottate;

Considerazioni

Il *“percorso metodologico”* per il rischio da stress lavoro-correlato così come individuato dalla Commissione Consultiva, prevede il sostanziale coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS/RLST, soprattutto in alcuni specifici momenti della valutazione quali quelli relativi alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, ma non preclude la possibilità del loro coinvolgimento anche nell'individuazione e valutazione dei cosiddetti *“eventi sentinella”*. La *“collaborazione”* del MC e del RSPP dettata dall'art. 29 c. 1 del D.Lgs. 81/08, nella valutazione del

rischio qui trattato, non può che, naturalmente, trasformarsi in una partecipazione attiva e fondamentale. Allo stesso modo, si ritiene che tutte le figure della prevenzione presenti in azienda e gli stessi lavoratori possano portare un valido contributo, ad esempio, nell'individuazione dei "gruppi omogenei" su cui procedere alla valutazione del rischio anche se essa può essere "autonomamente effettuata dal datore di lavoro". In effetti, l'articolazione delle indicazioni della Commissione Consultiva basata, come già detto, su un percorso metodologico vincolato a prescrizioni solo "minime" non preclude e non è in contraddizione con un percorso più articolato, scientificamente più corretto.

Le indicazioni delineano, quindi, un percorso preciso che pone innanzitutto il datore di lavoro e le figure della prevenzione quali chiari destinatari della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Alcune riflessioni sono, comunque, necessarie, particolarmente in riferimento ad alcuni passaggi delle indicazioni della Commissione Consultiva, dal momento che la brevità e la semplicità delle stesse potrebbero dare origine a criticità applicative ed interpretative.

La **fase preliminare** prevede un processo valutativo relativo alla presenza del rischio da stress lavoro-correlato, all'identificazione delle sue cause e delle misure correttive da adottare. L'approccio preliminare, proprio per le sue caratteristiche di semplicità e del coinvolgimento di un numero limitato di attori, può non sempre rendere chiara la necessità di adottare misure correttive ovvero il tipo di misure da adottare.

In tale ottica, la discrezionalità del datore di lavoro e di chi lo coadiuva nel processo valutativo, di passare ad una **fase di approfondimento**, anche limitatamente ad alcune partizioni organizzative, può essere un ragionevole approccio da adottare.

Altro punto di criticità è il coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS/RLST e le relative modalità dello stesso che sono lasciate al datore di lavoro.

È chiaro che, proprio per le peculiarità degli indicatori di contesto e contenuto, è importante un'accurata informazione/formazione dei lavoratori al fine di fornire un contributo affidabile al processo valutativo.

Va altresì valutata la possibilità, dove non sussista un consenso tra lavoratori e/o loro rappresentanti coinvolti e datore di lavoro nell'identificare la presenza o meno del rischio stress lavoro-correlato e/o le eventuali misure correttive da intraprendere, di adottare, anche in tale contesto, la fase di approfondimento, quale misura a garanzia della qualità del processo.

Le indicazioni della Commissione Consultiva sono, altresì, estremamente sintetiche nel passaggio sulla previsione del piano di monitoraggio, carente delle relative modalità di effettuazione e sulla verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate.

È da rilevare, inoltre, che le indicazioni della Commissione Consultiva non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 c. 3 del D.Lgs. 81/08

e s.m.i. *“La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata,...in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità...”*; si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi **due/tre anni** dall’ultima effettuata.

Senza dubbio la novità e la complessità introdotte dalle “indicazione minime”, nonché la consapevolezza delle criticità applicative quali, ad esempio, quelle sopra riportate, hanno giustamente indotto la suddetta Commissione Consultiva a prevedere un **periodo di monitoraggio di ventiquattro mesi** sull’efficacia e l’applicabilità delle indicazioni stesse.

PERCORSO METODOLOGICO

Il percorso metodologico, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato, nel rispetto delle indicazioni minime della Commissione Consultiva, anche nell’ottica della modularità e delle diverse specificità delle realtà produttive del Paese.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo 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 è frutto di un’attività di ricerca iniziata nel Dipartimento di Medicina del Lavoro dell’ISPESL e conclusa in INAIL dopo l’entrata in vigore del D.L. 78/10 e sua conversione in L.122/10; esso è basato su solide esperienze scientifiche condotte al fine di sperimentare e validare sia il modello teorico dei sei Management Standards, illustrato in introduzione, sia gli strumenti utilizzati nel percorso.

Il processo di traduzione, contestualizzazione dell’adattamento italiano della metodologia dell’HSE (Figura 2) e di validazione del questionario-strumento indicatore è stato frutto di un lungo lavoro di ricerca che ha coinvolto un campione di oltre 6.300 lavoratori provenienti da tutto il territorio nazionale, con il contributo attivo di numerose aziende, istituti universitari e strutture del Servizio Sanitario Nazionale.

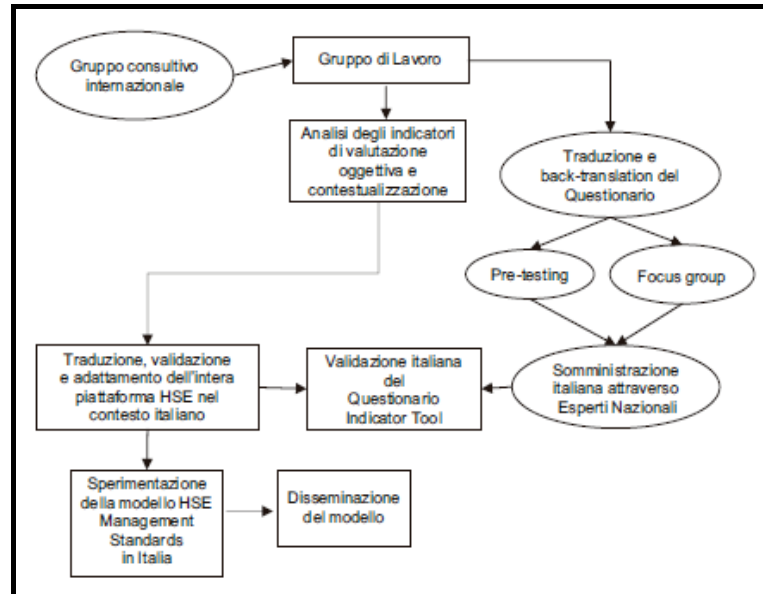


Figura 2 - Diagramma di flusso del processo di adattamento italiano del modello HSE Management Standards

A seguito dell’emanazione delle indicazioni della Commissione Consultiva, anche al fine di fornire all’utenza una procedura unica, il suddetto percorso è stato altresì contestualizzato anche attraverso l’integrazione dei punti di forza di autorevoli proposte metodologiche sviluppate nei mesi precedenti all’emanazione delle suddette indicazioni, in particolare quelle del “Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro” e del “Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro”.

Fase propedeutica

In tale fase, prima di procedere alla valutazione, è 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, (**Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione; Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale; Sviluppo del piano di valutazione del rischio**), come di seguito illustrati.

1) Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione

La costituzione, su iniziativa del datore di lavoro, del “Gruppo di Gestione della Valutazione” cui partecipano: dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, in raccordo con preposti, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC, ove nominato, ha 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 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.

2) 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 importante, in particolare, integrare tale momento informativo ad un'adeguata formazione in relazione all'attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti andranno a svolgere nel processo valutativo. Particolarmente curata dovrà essere l'informazione/formazione di quei lavoratori e/o RLS/RLST che, come indicato dalla Commissione Consultiva, saranno "sentiti" in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto. La formazione, in particolare, sarà mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si andrà ad applicare.

3) Sviluppo del piano di valutazione del rischio

Si ritiene necessario 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 indispensabile, come d'altronde previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, la "programmazione temporale" attraverso l'approntamento di un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, preveda per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

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.

È 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 dovrà essere 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 procederà 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.

La "*lista di controllo*", permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione degli indicatori che sono stati inseriti secondo il seguente schema:

I – Interventi sentinella (10 indicatori aziendali)	II – Area contenuto del lavoro (4 aree di indicatori)	III – Area contesto del lavoro (6 aree indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell’ambito dell’organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro – ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Procedimenti/Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richiesta visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro – conciliazione casa/lavoro
Segnalazioni stress lavoro correlato		
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell’area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati.

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella “tabella dei livelli di rischio”, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Rischio non rilevante

Livello di rischio	Note
Rischio non rilevante ≤ 25%	L’analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un “rischio non rilevante”, tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un “piano di monitoraggio”, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell’andamento degli eventi sentinella.

Rischio medio

Livello di rischio	Note
Rischio medio > 25% o ≤ 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.

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse *"liste di controllo"*, l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio alto

Livello di rischio	Note
Rischio alto > 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.

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse *"liste di controllo"*, l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Valutazione approfondita

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. Si affianca ed integra 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*”.

Tra le diverse metodologie e/o strumenti disponibili, la metodologia da noi scelta, messa a punto dall’HSE, che utilizza un “**questionario-strumento indicatore**”, presenta importanti punti di forza rispetto ad altri strumenti:

- il “*questionario-strumento indicatore*” è di facile somministrabilità, con garanzia dell’anonimato;
- il “*questionario-strumento indicatore*” è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con 10 o più lavoratori;
- grazie alla validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia, permette al datore di lavoro ed al “*gruppo di gestione della valutazione*”, attraverso un software di facile utilizzo, reperibile sul sito www.inail.it (sezione Ricerca – Focus dedicato allo Stress lavoro-correlato), di poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei Management Standards (1. domanda, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento), utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto ed alle successive eventuali misure correttive;
- la possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento.

Ovviamente, come anche nella metodologia originale proposta nel Regno Unito, rimane al datore di lavoro la possibilità di avvalersi di percorsi alternativi attraverso il coinvolgimento di figure professionali specifiche, anche esterne all’azienda, per l’utilizzo di strumenti alternativi anche in relazione a specificità aziendali; in ogni caso, deve essere garantita sempre e comunque la centralità delle figure aziendali della prevenzione, anche nel caso in cui intervengano consulenti esterni.

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; infatti, molti strumenti psicometrici, anche autorevoli, adottati in contesti lavorativi, (quali ad es., Job Stress Questionnaire (JSQ) di Karasek (1979), Effort Reward Imbalance (ERI) di Siegrist (1996) si limitano ad indagare solo alcune dimensioni.

È da rilevare inoltre che, tra le ricerche in corso presso l'INAIL, DML - ex ISPESL, sono in via di sperimentazione e validazione strumenti modulari in grado di offrire percorsi di secondo livello, ove necessari, nelle differenti realtà produttive.

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; i dati raccolti possono essere facilmente inseriti in un software secondo le modalità illustrate nella sezione web dedicata.

Il “questionario-strumento indicatore”, è composto da 35 domande riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono alle sei dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards. Il questionario stesso è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, unicamente finalizzata nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio; è raccomandabile, tuttavia, proprio per la peculiare necessità di garantire l'anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto di aziende con un numero di dipendenti superiore alle 50 unità.

Il modello dei Management Standards illustra le sei dimensioni organizzative chiave rappresentate da: 1. domanda, 2. controllo, 3. supporto, 4. relazioni, 5. ruolo, 6. cambiamento.

Si fa presente che la dimensione “supporto” è suddivisa in due sottoscale e cioè “supporto del management” e “supporto tra colleghi”.

Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sottoforma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che possono essere utili al datore di lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere:

Riepilogo del modello Management Standards e dei relativi Condizioni ideali/Stati da conseguire (Tabella 1)

Dimensioni organizzative chiave	Standards (si prevede che)	Condizioni ideali/Stati da conseguire (esempi)
1. DOMANDA Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore; - adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività
2. CONTROLLO Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; - ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi;

attività lavorativa.		- gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore
3. SUPPORTO Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi.	Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; - feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.
4. RELAZIONI Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.	Il lavoratore non si percepisce quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; - possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; - esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.
5. RUOLO Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
6. CAMBIAMENTO Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	- informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; - consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; - garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento

Sulla base dell'analisi dei risultati ottenuti dall'utilizzo dello specifico Software, sarà possibile avere, per i diversi gruppi omogenei individuati dall'azienda, risultati differenti caratterizzati da un "codice colore" secondo la seguente tabella:

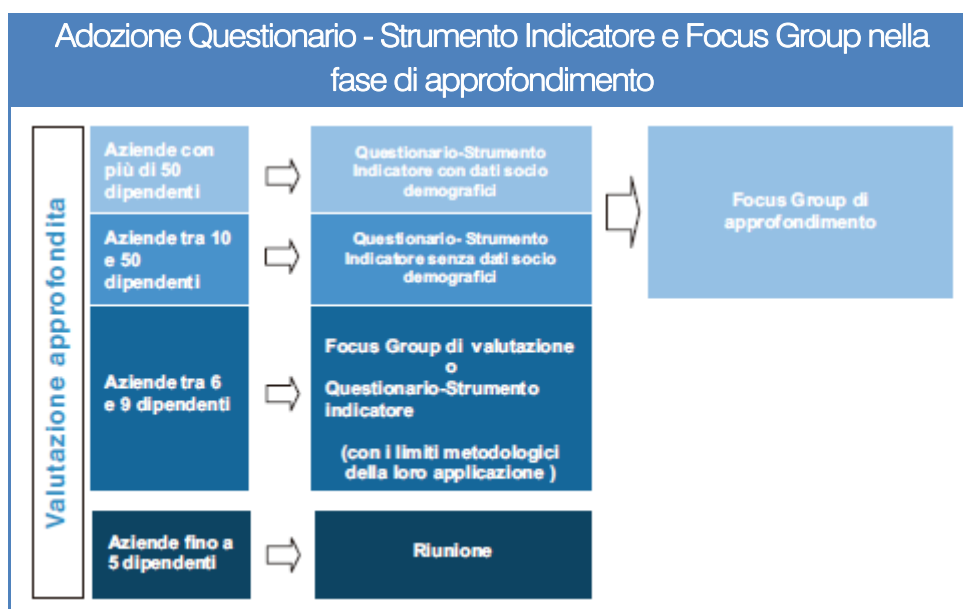
Codice colore	(Tabella 2)
	Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti)
	Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (=>50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile
	Evidente necessità di evidenti interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile
	Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).

Per l'analisi dei risultati ed al fine di individuare specifiche misure correttive è necessario l'output derivante dal software.

Una volta inseriti i questionari, il programma produce una tabella descrivendo per ognuna delle sei dimensioni un valore numerico ed il relativo colore di riferimento, traducibili in esito negativo (verde e blu) o esito positivo (rosso e giallo). Come già in precedenza precisato per la dimensione "supporto", i risultati faranno riferimento alle due distinte sottoscale da cui è costituita.

Il monitoraggio dell'efficacia degli interventi correttivi adottati può essere condotto attraverso una nuova somministrazione del questionario-strumento indicatore e con la successiva analisi. Fermo restando quanto detto sull'applicabilità del questionario-strumento indicatore in aziende con 10 o più dipendenti, è possibile, comunque utilizzarlo, seguito da una riunione di approfondimento/analisi risultati, anche in aziende da 6 a 9 dipendenti, o, in alternativa, con un focus group che tuttavia, proprio per le limitate dimensioni aziendali, può avere necessità di adattamenti metodologici.

Come già riportato, per le aziende fino a 5 dipendenti, le indicazioni della Commissione Consultiva hanno identificato, per la fase di approfondimento, un approccio di analisi partecipata secondo la modalità delle "riunioni". Va comunque ricordato che qualunque sia l'approccio o la tipologia/dimensione aziendale, va sempre garantita la possibilità a tutte le figure coinvolte di poter contribuire, attivamente ed in maniera partecipata, all'obiettivo della valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.



Pianificazione degli interventi successivi

I risultati ottenuti dalla fase preliminare e da quella approfondita, se effettuata, devono essere oggetto della pianificazione ed analisi del loro significato nel contesto dell'azienda al fine di permettere al datore di lavoro

l'adozione delle eventuali misure correttive necessarie all'eliminazione/riduzione del rischio e del relativo piano di monitoraggio.

Il passaggio dalla fase di valutazione del rischio a quella della identificazione delle misure correttive da attuare può non essere semplice. Per tale motivo, si ritiene che la strutturazione dell'analisi dei risultati e la successiva traducibilità in azioni correttive può essere facilitata prendendo a riferimento la tecnica del focus group che, pur con i limiti metodologici dell'applicazione in contesti aziendali di piccole o piccolissime dimensioni, in linea generale, potrà essere di ausilio alla gestione di quei passaggi che necessitano del coinvolgimento diretto dei lavoratori, come in fase di valutazione approfondita e/o di analisi dei risultati ottenuti.

L'approccio metodologico del focus group risulta, comunque, un buon sistema per far emergere le problematiche specifiche dell'azienda e per una "traduzione" dei risultati degli strumenti adottati nelle fasi precedenti. È appena il caso di rammentare l'importanza di garantire e facilitare la possibilità che tutte le parti in causa possano contribuire liberamente ed in maniera partecipata al processo stesso. L'identificazione del "moderatore" rappresenterà quindi un momento importante per garantire la terzietà del ruolo e le competenze stesse.

Come già in precedenza detto, è necessario, nel contesto dello "Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale", che la informazione/formazione relativa all'approfondimento della metodologia valutativa si soffermi, in particolare, sui contenuti del modello Management Standards di seguito elencati e cioè:

- i sei fattori di rischio (dimensioni) di stress lavoro-correlato su cui si basa il modello;
- le modalità con le quali i Management Standards si adattano alla propria azienda;
- il confronto tra le proprie condizioni organizzative e le "buone pratiche di gestione" previste dal modello;
- i fattori di rischio di stress lavoro-correlato emersi nella propria azienda.

Le sei dimensioni organizzative chiave riguardano le principali fonti di stress negli ambienti di lavoro e, pertanto, acquisire familiarità con esse rappresenta un buon punto di partenza.

La finalità di tale specifica formazione è quella di permettere la comprensione della modalità con cui il modello Management Standards si applica e si adatta alla propria azienda e, di conseguenza, si integra nel processo valutativo da stress lavoro-correlato dell'azienda stessa.

Successivamente, è necessario garantire la diffusione dei risultati della valutazione ed una corretta informazione sul significato complessivo degli stessi, evitando il rischio di focalizzare l'attenzione solo ai risultati del questionario piuttosto che all'intero processo, inclusi i dati emersi nella fase preliminare.

Una volta completato il percorso valutativo è importante una comunicazione efficace dei risultati e degli eventuali interventi correttivi oltre che ai partecipanti al Gruppo di Gestione della Valutazione, anche alle altre eventuali figure della prevenzione ed ai lavoratori in quanto:

- sono i soggetti più vicini alle problematiche identificate anche in relazione ai gruppi omogenei per i quali sono emersi risultati che necessitano di attenzione;
- rappresentano le fonti più attendibili con le quali analizzare l'applicabilità delle soluzioni proposte;
- in particolare, il coinvolgimento dei lavoratori, con un ruolo attivo nello sviluppo ed approvazione di soluzioni, contribuisce a garantire l'efficacia delle azioni concordate.

Ruolo del Medico Competente

Il MC ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 25 c.1 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., di collaborare al processo di valutazione dei rischi; tale collaborazione, nella specifica valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, si trasforma in una partecipazione attiva e fondamentale, in considerazione del peculiare apporto che il MC può offrire al processo valutativo in virtù del suo ruolo all'interno del sistema prevenzionale aziendale.

PROCEDURA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO ADOTTATA

La valutazione del rischio è stata effettuata distinguendo i lavoratori per gruppo omogeneo, nella fattispecie sono stati individuati:

- AMMINISTRATIVI;
- IMPIEGATI TECNICI;

La valutazione del rischio si articola quindi in tre FASI principali:

FASE 1. Valutazione del Rischio: Valutazione preliminare (compilazione delle **liste di controllo**);

FASE 2. Esito della Valutazione: Tabella dei livelli di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento;

FASE 3. Valutazione Soggettiva: Valutazione approfondita della percezione soggettiva dei lavoratori dello stress al lavoro, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato (obbligatorio per quelle aziende ove emerge, in fase di valutazione preliminare, la presenza di rischi stress lavoro correlati e, dopo aver pianificato e attuato le azioni correttive, non si siano registrati esiti positivi).

La Progetto Carrara S.r.l. è una società che si occupa essenzialmente dell'elaborazione e dell'attuazione e gestione di iniziative e progetti che seguono il disegno ed i programmi dell'Amministrazione Comunale, che vanno dalla progettazione e quindi realizzazione e gestione di un'arteria viaria di collegamento tra i bacini marmiferi e le principali direttrici di traffico, alla realizzazione di progetti volti sia al recupero immobiliare, nella tutela del patrimonio storico – artistico - culturale, sia alla valorizzazione dell'arredo urbano.

Tutte le attività, che comunque rientrano nei servizi messi a disposizione da Progetto Carrara S.r.l., prevedono l'espletamento di mansioni che si svolgono sia in sede sia all'esterno.



Documento di Valutazione del Rischio

Stress Lavoro – Correlato

Ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Pagina 22 di 39

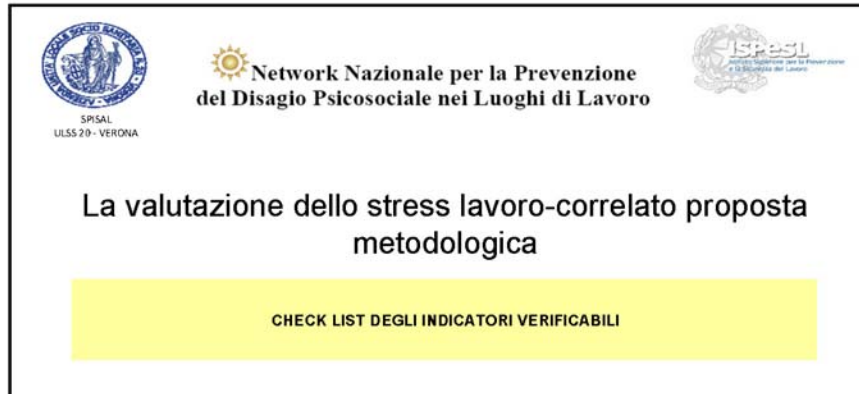
Revisione: 01

Data: 23.10.2024

La valutazione dei rischi da SLC è stata pertanto elaborata distinguendo i lavoratori in cinque diversi gruppi omogenei:

- AMMINISTRATIVI;
- IMPIEGATI TECNICI;

Fase 1 – Valutazione del rischio



La valutazione dello stress lavoro-correlato

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE 11/01/2022

IMPRESA PROGETTO CARRARA S.P.A.

MANSIONE \ REPARTO 1. AMMINISTRATIVI - 2. IMPIEGATI TECNICI

COMPILATA DA:

DATORE DI LAVORO DOTT. GIORGIO DELL'AMICO

RSPP ING. PIERGIORGIO MARIANI

RLS

MEDICO COMPETENTE DOTT. TIZIANO BIANCHI

DIRETTORE PERSONALE

RESPONSABILE QUALITA'

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA

PSICOLOGO

ALTRO

NOTE

Gruppo omogeneo: Amministrativi

AREA INDICATORI AZIENDALI

	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO			
1 INDICI INFORTUNISTICI						
2 Assenze per malattie (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 DE PERSONALE (usciti-entrati)						
7 PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI						
8 N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)						
9 SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X					
10 ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X					

	SE = 0			
	0			

	0			

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE PUNTEGGIO

SI

--	--

--	--

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

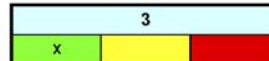
N	INDICATORE	SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale	X	
2	Presenza di procedure aziendali	X	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X
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
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	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	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

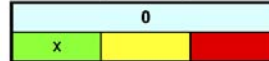
N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	X	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

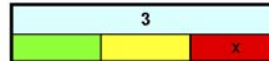
N	INDICATORE	SI	NO
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



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
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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 FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0	0	
---	---	--

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	PUNTEGGIO
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	3
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2
Rapporti Interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

3
0
3
2
0
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
X		
X		
		X
	X	
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

8

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X	
6	E' presente il lavoro a turni		X
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	0
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0
Orario di lavoro	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
X		
X		
X		
X		

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	X		
CONTESTO DEL LAVORO	8	X		
CONTENUTO DEL LAVORO	0	X		
TOTALE	8			

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.

Gruppo omogeneo: Impiegati Tecnici

AREA INDICATORI AZIENDALI

	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO			
1 INDICI INFORTUNISTICI						
Assenze per malattie (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 DE PERSONALE (usciti-entrati)						
7 PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI						
8 N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)						
9 SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X					
10 ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X					

SE = 0	0
---------------	---

	0		0	
--	---	--	---	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

--	--	--	--	--

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE PUNTEGGIO

SI

--	--

--	--

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

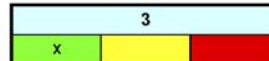
N	INDICATORE	SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale	X	
2	Presenza di procedure aziendali	X	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X	
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X
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
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	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	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

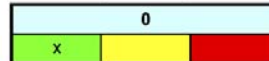
N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	X	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

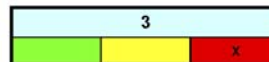
N	INDICATORE	SI	NO
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



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
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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 FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

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	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0	0	
---	---	--

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	PUNTEGGIO
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	3
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
		X
	X	
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI

8

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	X		X
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	
4	Microclima adeguato		X	X
5	Adeguatezza illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego 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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	
5	Chiara definizione dei compiti	X		
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X	
6	E' presente il lavoro a turni		X
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		X
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2
Pianificazione dei compiti	0
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0
Orario di lavoro	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
X		
X		
X		
X		

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

2

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	X		
CONTESTO DEL LAVORO	8	X		
CONTENUTO DEL LAVORO	2	X		
TOTALE	10			

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.

FASE 2 – Esito della Valutazione e pianificazione delle azioni di miglioramento

Per tutti i gruppi omogenei analizzati AMMINISTRATIVI e IMPIEGATI TECNICI, dal risultato ottenuto, è emerso un rischio basso.

L'analisi degli indicatori, infatti, non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ciononostante, al fine di perseguire il miglioramento continuo delle condizioni d'igiene e di sicurezza nell'ambiente di lavoro, in occasione della comparsa di situazioni che necessitano un'analisi più dettagliata, si è stabilito di esaminare le suddette situazioni e di applicare, ove possibile, misure di miglioramento volte ad eliminare o quantomeno ridurre tali problematiche.

Ciò premesso non risulta pertanto necessario procedere con la **FASE 3**, per la valutazione soggettiva dello stress.

Applicazione delle misure di miglioramento per le situazioni che hanno evidenziato criticità

Per tutti i gruppi omogenei analizzati, le criticità emerse sono riconducibili, se pur con esiti diversi, alle seguenti aree: contesto del lavoro e contenuto del lavoro.

Di seguito, per ogni gruppo omogeneo, si riportano le situazioni che presentano criticità a cui vengono associate le misure di miglioramento.

Amministrativi

Area contesto del lavoro:

Criticità	Misure di Miglioramento
Mancanza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Scarsa di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Confronto e condivisione con la totalità dei lavoratori, o di una loro effettiva rappresentanza, sull'utilità di incontri periodici tra dirigente e lavoratori, finalizzati ad affrontare problematiche organizzative o comunque del lavoro, improntata da uno spirito di fattivo confronto e collaborazione.
Mancanza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Non sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda e per il tipo di attività svolta
Non esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Non esistono sistemi premianti in relazione al	Situazione non ulteriormente migliorabile per la

raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	tipologia di Azienda e per il tipo di attività svolta
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda

Impiegati Tecnici (Progetto Carrara)

Area contesto del lavoro:

Criticità	Misure di Miglioramento
Mancanza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Scarsità di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Confronto e condivisione con la totalità dei lavoratori, o di una loro effettiva rappresentanza, sull'utilità di incontri periodici tra dirigente e lavoratori, finalizzati ad affrontare problematiche organizzative o comunque del lavoro, improntata da uno spirito di fattivo confronto e collaborazione.
Mancanza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Non sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda e per il tipo di attività svolta
Non esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda
Non esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda e per il tipo di attività svolta
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda e per il tipo di attività svolta
Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di Azienda

Area contenuto del lavoro:

Criticità	Misure di Miglioramento
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	Utilizzo di idonei DPI
Microclima inadeguato	Situazione non ulteriormente migliorabile per la tipologia di attività svolta



Documento di Valutazione del Rischio

Stress Lavoro – Correlato

Ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Pagina 39 di 39

Revisione: 01

Data: 23.10.2024

La valutazione verrà ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.

Carrara, 23.10.2024.