



**Istituto di Istruzione Superiore
Della Corte-Vanvitelli Cava de' Tirreni (Sa)**

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

(ai sensi dell'art 17, comma 1, lettera a e dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i)

ALLEGATO N° 14

(Procedura di valutazione del rischio stress lavoro correlato)

Cava de' Tirreni (SA), lì 25 ottobre 2024

Il Datore di lavoro (dott.ssa Franca MASI) _____

Aggiornamento a cura del R.S.P.P. in data ottobre 2024

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

(art. 28 comma 1 bis D.Lgs 81/08)

IL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

La recente approvazione del D.Lgs 81/08 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 valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, RLS, MC, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni indicati dalle organizzazioni.

La valutazione si articola in una **valutazione preliminare** ed un'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

NEL CASO LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SIA RISULTATA DI LIVELLO MEDIO/ALTO si procede alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Si articola in tre FASI principali:

FASE 1. Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della 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.

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)

A - INDICATORI AZIENDALI	B - CONTESTO DEL LAVORO	C - CONTENUTO DEL LAVORO
1.Indici Infortunistici	1.Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito della organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenza per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale – controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione rapporti di lavoro/turnover	6. Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
7. Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
8.Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazioni stress lavoro		
10. Istanze giudiziarie		

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**.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	3
CONTENUTO DEL LAVORO	4
INDICATORI AZIENDALI	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	7

AREA INDICATORI AZIENDALI									
		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0				
1	INDICI INFORTUNISTICI		X						AZIONI DI MIGLIORAMENTO
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		X						
3	ASSENZE DAL LAVORO		X						
4	% FERIE NON GODUTE		X						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE		X						
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)		X						
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI		X						
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)		X						
		ASSENTI	X	PRESENTI					
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X	X						
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X	X						
PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI							8		
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO							0	0	0
ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO		NO							

AREA CONTESTO DEL LAVORO					
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
	N INDICATORE	SI	NO		
1	Diffusione organigramma aziendale	X			AZIONI DI MIGLIORAMENTO
2	Presenza di procedure aziendali	X			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X		X
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X			
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			
PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					1
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO					X

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

SI	NO
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE 0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO X

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
	X
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA 2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO X

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI	NO
	X
X	
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO 0

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 RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	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
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	2
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO	0
TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO	0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

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

1
0
2
0
0
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
	X	
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO	3
--------------------------------------	----------

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
	X
	X
	X
	X
X	
	X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

ORARIO DI LAVORO

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

SI	NO
	X
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

0
2
2
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

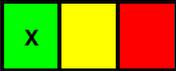
4

—
—
—

La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	3	
CONTENUTO DEL LAVORO	4	
TOTALE	7	

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

FASE 3: VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

Non si effettua in quanto il rischio è risultato basso.

FONTI BIBLIOGRAFICHE DI RIFERIMENTO

1. Buselli R, Galli G, Cristaudo A, et al: *Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambiente di lavoro: un progetto toscano di area vasta*. *G Ital Med Lav Ergon* 2007; 29: 765-767
2. Baldasseroni A, Camerino D, Cenni P, et al: *la valutazione dei fattori psicosociali. Proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R.A.Karasek*.
3. ISPESL European Agency for Safety and Health at Work. *Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione*. 2002
4. "Linee guida SIMLII sullo stress" Congresso SIMLII Parma 2005
5. Karasek RA: *Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign*. *Sci Q* 1979; 24: 285
6. Karasek RA, Theorell T: *Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic, 1990
7. Kasl SV: *The influence of the work environment on cardiovascular health: a historical, conceptual, and methodological perspective*. *Occup Health Psychol* 1996; 1:42-56
8. Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona, Bussolengo, Legnago, Verona: *Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato*. Maggio 2009
9. VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO. *Manuale ad uso della aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.* ISBN 978-88-7484-197-4 - © 2011 INAIL