



# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Azienda

**BLUCAR**

Sede

COMUNE DI **SALERNO**  
Indirizzo: Via Diaz 18

Datore di lavoro

**Rossi Paolo**

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

**De Santis Francesca**

Medico Competente

**Ferrara Anna**

Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza

**Bellini Giuseppe**



Data elaborazione: 19/07/2013



## DATI GENERALI DELL'AZIENDA

### DATI AZIENDALI

#### Dati anagrafici

Ragione Sociale	<b>BLUCAR S.n.c.</b>
Attività economica	<b>Autofficina elettrauto</b> • <b>45.20.30 Riparazione di impianti elettrici e di alimentazione per autoveicoli</b>
Codice ATECO	
ASL	<b>ASL Sa3</b>
Posizione INPS	<b>123</b>
Posizione INAIL	<b>456</b>

#### Titolare/Rappresentante Legale

Nominativo	<b>Rossi Paolo</b>
------------	--------------------

#### Sede Legale

Comune	<b>SALERNO</b>
Provincia	<b>SA</b>
CAP	<b>84100</b>
Indirizzo	<b>Via Diaz 18</b>

#### Sede operativa

Sito	<b>Sede Via Diaz</b>
Comune	<b>SALERNO</b>
Provincia	<b>SA</b>
CAP	<b>84100</b>
Indirizzo	<b>Via Diaz 18</b>

### SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

#### Datore di lavoro

Nominativo	<b>Rossi Paolo</b>
Data nomina	

#### Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Nominativo	<b>De Santis Francesca</b>
Data nomina	

#### Addetto primo soccorso

Nominativo	<b>Bellini Giuseppe</b>
Data nomina	

#### Medico Competente

Nominativo	<b>Ferrara Anna</b>
Data nomina	

#### Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nominativo	<b>Bellini Giuseppe</b>
Data nomina	

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

La presente Relazione di Valutazione *preliminare* dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1. lettera a) secondo cui deve provvedere alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla specifica attività che l'Azienda svolge. Tale DVR deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.Lgs. 81/2008.

Tale valutazione è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento "*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato*" edito nel maggio del 2011 dall'INAIL: tale documento rappresenta, a tutt'oggi, la sintesi di tutte le precedenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

### DEFINIZIONI RICORRENTI

**Rischi psicosociali:** i rischi psicosociali sono "*quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica*" (Cox & Griffiths, 1995).

**Rischi legati allo stress lavoro correlato:** possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

### PERCORSO METODOLOGICO

Il percorso metodologico, di seguito illustrato, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato nel rispetto delle indicazioni individuate dall'INAIL.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso 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.

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.

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

Gli indicatori che permettono di valutare le diverse condizioni di rischio sono stati inseriti nella “lista di controllo” attraverso il seguente schema:

AREA I	AREA II	AREA III
<b>EVENTI SENTINELLA</b> Indicatori aziendali	<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>
Infortuni Assenza per malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell’ambito dell’organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turn over	Orario di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste di visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		

Di seguito, quindi, per ognuna delle aree evidenziate nella precedente tabella, sono riportati gli schemi e criteri seguiti e che hanno consentito di pervenire all’identificazione della condizione di rischio.

#### AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

Gli eventi sentinella o indicatori aziendali, per loro stessa definizione, tendono ad avere un carattere oggettivo e sono stati osservati considerando il loro andamento negli ultimi 3 anni.

Comprensivi dell’indicazione del punteggio associato, tali parametri sono mostrati nella seguente tabella:

N.	Indicatore	PUNTEGGIO ASSOCIATO		
		Diminuito	Inalterato	Aumentato
1	Indici infortunistici	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
3	Assenze dal lavoro	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
4	% ferie non godute	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
8	Richieste visite mediche straordinarie al medico competente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4

N.	Indicatore	No	Sì
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all’azienda o al medico competente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4
	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ Molestie morali e/o sessuali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4

#### SPECIFICHE PER IL CALCOLO DI ALCUNI EVENTI SENTINELLA

Si dettagliano di seguito i metodi e le formule che si sono seguiti per il calcolo di alcuni “eventi sentinella”:

##### Indici infortunistici

Formula di calcolo:  $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$   $\frac{\text{Numero ore lavorative perse}}{\text{Numero ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}} \times 100$

Si verifichi la percentuale calcolata come:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100 \text{ dell'ultimo anno}$$

risulti essere **diminuita, inalterata od aumentata** rispetto a

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni totale ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

## AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area II -Contenuto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
4	Microclima adeguato	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
18	Chiara definizione dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

### AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area III -Contesto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA			
N.	Indicatore	Si	No
37	Diffusione organigramma aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
38	Presenza di procedure aziendali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
41	Sistema di gestione della sicurezza aziendale.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
46	Presenza di codice etico e di comportamento * (esclusi codici disciplinari)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing....)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

(\*)**Codice di comportamento:** atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE			
N.	Indicatore	Si	No
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
49	I ruoli sono chiaramente definiti	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

### IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

E' stato possibile ricavare il "TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO" (Tot. PR) sommando i "Totali punteggio Area" calcolati per ognuna delle tre rispettive aree.

$$\text{Tot. PR} = \text{Punt. "Eventi sentinella"} + \text{Punt. "Contenuto del lavoro"} + \text{Punt. "Contesto del lavoro"}$$

Tale valore, confrontato con la tabella che segue, ha consentito di pervenire all'identificazione del "LIVELLO DI RISCHIO", esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO		
Totale Punteggio Rischio	Livello di rischio	Note
$0 \leq \text{Tot. PR} \leq 17$	<b>BASSO</b> PR $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
$18 \leq \text{Tot. PR} \leq 34$	<b>MEDIO</b> $25\% < \text{PR} \leq 50\%$	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.
$35 \leq \text{Tot. PR} \leq 67$	<b>ALTO</b> PR $> 50\%$	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.

### LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I livelli di rischio determinati utilizzando la precedente tabella hanno consentito, quindi, di identificare le azioni di miglioramento anche per ogni singola "Area" e per ogni "Indicatore" secondo lo schema contenuto nel paragrafo che segue:

**RISCHIO BASSO:**

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----



## VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

Data valutazione: 15/07/13

Mansioni: Addetto accettazione, Addetto recupero autovetture, Elettrauto

### RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE

Nuovo gruppo omogeneo Stress lavoro correlato		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	8	Non rilevante
Area III - Contesto del lavoro	7	Non rilevante
<b>Totale punteggio Rischio</b>	<b>15</b>	<b>NON RILEVANTE</b>

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

#### EVENTI SENTINELLA

##### INDICATORI AZIENDALI

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Diminuito</i>	0
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Diminuito</i>	0
3	Assenze dal lavoro	<i>Diminuito</i>	0
4	% ferie non godute	<i>Diminuito</i>	0
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Inalterato</i>	1
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Inalterato</i>	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Diminuito</i>	0
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Inalterato</i>	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	No	0

Totale Punteggio **3**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

##### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>Si</i>	1
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>Si</i>	1
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>Si</i>	1
4	Microclima adeguato	<i>Si</i>	0
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>Si</i>	0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	No	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>Si</i>	0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	No	0
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<i>Si</i>	0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	No	0
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<i>Si</i>	0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	No	0
13	Esposizione a rischio biologico	No	0

Totale Punteggio **3**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	No	0
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0

Totale Punteggio **1**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	No	0
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	Si	1
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	Si	1

Totale Punteggio **2**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	Si	0
34	E' presente il lavoro a turni	Si	1
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	Si	1

Totale Punteggio **2**

Livello di rischio **Non rilevante**

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	No	1
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	No	1
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	No	1
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	Si	0

Totale Punteggio **3**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	No	1
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	Si	1

Totale Punteggio **2**

Livello di rischio **Medio**

#### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	No	1
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **1**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	Si	1

Totale Punteggio **1**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	Si	1

Totale Punteggio **1**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### INTERFACCIA CASA-LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Si	0
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0

65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	<i>Si</i>	0
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	<i>Si</i>	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

Classe di rischio di appartenenza:

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

## MISURE DI SICUREZZA

In funzione della classe di rischio d'appartenenza si adottano le seguenti misure:

### PREVENZIONI

- Sono eseguiti controlli periodici sui lavoratori (eventi sentinella) al fine di acquisire quelle conoscenze che possono essere utili ad evitare il rischio specifico dello stress lavoro correlato.
- La rilevazione degli indicatori di stress riguarda anche eventuali ricorrenze di significative manifestazioni di problemi organizzativi come:
  - assenteismo
  - turn over

-----OMISSIS VERSIONE DEMO-----

## CONCLUSIONI

Il presente Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato:

- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Datore di Lavoro e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Figure	Nominativo	Firma
Datore di lavoro	Rossi Paolo	
RSPP	De Santis Francesca	
Medico competente	Ferrara Anna	
RLS	Bellini Giuseppe	

SALERNO, 19/07/2013