Istituto Comprensivo di Rogliano - Plesso di via Epiro (Rogliano)
via O. D'Epiro - 87054 Rogliano (CS)
Tel.: +39 (0984) 961644 - Fax: +39 (0984) 961644
Internet: https://www.istitutocomprensivorogliano.gov.it/ - E-Mail: csic87400q@istruzione.it

ALLEGATO 1.3
VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS (lavoro-correlato) "Metodologia INAIL"

relazione sulla valutazione del rischio particolare stress lavoro-correlato

(Art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106)

LUOGO e DATA: Rogliano, 18/09/2019

REVISIONE: 30.06.2021

MOTIVAZIONE: 13.04.2022
VARIAZIONE FIGURE SENSIBILI_ nuovo assetto organizzativo

IL DATORE DI LAVORO

_____
(dott.ssa ANTONELLA BOZZO)

in collaborazione con

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

_____
(ing. Ilde Maria NOTARIANNE)

IL MEDICO COMPETENTE

_____
(dott.ssa FRANCESCO BELVEDERE)

per consultazione

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

_____

(ins. Anna CONFORTI)

ANALISI E VALUTAZIONE

La valutazione del rischio particolare è stata effettuata ai sensi della normativa italiana vigente:
- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Testo coordinato con:
- **D.L. 3 giugno 2008, n. 97**, convertito con modificazioni dalla **L. 2 agosto 2008, n. 129**;
- **D.L. 25 giugno 2008, n. 112**, convertito con modificazioni dalla **L. 6 agosto 2008, n. 133**;
- **D.L. 30 dicembre 2008, n. 207**, convertito con modificazioni dalla **L. 27 febbraio 2009, n. 14**;
- **L. 18 giugno 2009, n. 69**;
- **L. 7 luglio 2009, n. 88**;
- **D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106**;
- **D.L. 30 dicembre 2009, n. 194**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2010, n. 25**;
- **D.L. 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla **L. 30 luglio 2010, n. 122**;
- **L. 4 giugno 2010, n. 96**;
- **L. 13 agosto 2010, n. 136**;
- **Sentenza della Corte costituzionale 2 novembre 2010, n. 310**;
- **D.L. 29 dicembre 2010, n. 225**, convertito con modificazioni dalla **L. 26 febbraio 2011, n. 10**;
- **D.L. 12 maggio 2012, n. 57**, convertito con modificazioni dalla **L. 12 luglio 2012, n. 101**;
- **L. 1 ottobre 2012, n. 177**;
- **L. 24 dicembre 2012, n. 228**;
- **D.Lgs. 13 marzo 2013, n. 32**;
- **D.P.R. 28 marzo 2013, n. 44;**
- **D.L. 21 giugno 2013, n. 69**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 98**;
- **D.L. 28 giugno 2013, n. 76**, convertito con modificazioni dalla **L. 9 agosto 2013, n. 99**.

In particolare si è fatto riferimento al:
- **Manuale INAIL** sulla "Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato" (Edizione 2011) ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

e in piena corrispondenza con:
- l'**Accordo quadro europeo** sullo stress lavoro-correlato, stipulato a Bruxelles l' 8 ottobre 2004;
- l'**Accordo interconfederale** per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, firmato il 9 giugno 2008;
- La **Circolare MLPS 18 novembre 2010** (Prot. 15/SEGR/0023692) recante "Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i." da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Premessa

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, conforme a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., è quello riportato nel manuale INAIL "Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato" (Edizione 2011) frutto dell'attività di ricerca iniziata nel Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'ISPESL (ora INAIL - Settore Tecnico-Scientifico e Ricerca) e conclusa in INAIL dopo l'entrata in vigore del D.L 78/2010 e sua conversione in L. 122/2010.
In particolare, a seguito dell'emanazione delle indicazioni della Commissione Consultiva, anche al fine di fornire ai datori di lavoro di una procedura unica, il metodo di seguito proposto è stato 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".

Valutazione preliminare - Metodologia INAIL

La metodologia, conformemente alle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., suggerisce che per l'intero processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il Datore di Lavoro, che ha l'obbligo non delegabile della valutazione dei rischi (art. 17 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.), si avvalga della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente, del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), e che coinvolga altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).
La proposta metodologica prevede una valutazione oggettiva aziendale, avvalendosi dell'utilizzo di una lista di controllo di indicatori verificabili.
Al fine di procedere ad una corretta valutazione del rischio è stata adottata una lista di controllo (check-list) che, sulla base della letteratura scientifica corrente, contiene 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*).
L'approccio alla valutazione preliminare, secondo le indicazioni della Commissione Consultiva, 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").

2. l'analisi più specifica degli indicatori di contenuto ("es.: 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 (" es.: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione").

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.
In particolare la compilazione della stessa è effettuata in modo da garantire la possibilità da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei 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 è proceduto 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:

Indicatori aziendali

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze per malattie		
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		
Procedimenti / Sanzioni disciplinari	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Richieste visite straordinarie		Rapporti interpersonali sul lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
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 riportate di seguito).
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 è riportato nel documento di valutazione dei rischi è si prevede un "piano di monitoraggio", a 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 correlato al lavoro; vanno adottati azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia si procede alla 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 corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia si procede alla 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.

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Si è proceduto ad individuare il livello del rischio stress lavoro-correlato, utilizzando la lista di controllo di cui all'allegato 1 del manuale INAIL sulla "Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato" (Edizione 2011) ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Nella compilazione della prima sezione "I - EVENTI SENTINELLA", i cui dati si riferiscono agli ultimi tre anni, a ciascun indicatore è assegnato un punteggio a secondo che la risposta sia "diminuito", "aumentato" o "inalterato". Quando in corrispondenza della risposta "inalterato" il punteggio è siglato con l'asterisco (*) e la risposta "inalterato" corrisponde a zero , il punteggio da assegnare è quello corrispondente alla casella "diminuito".

Relativamente alle aree "II - CONTENUTO DEL LAVORO" e "III - CONTESTO DEL LAVORO" a ciascun indicatore è assegnato un "Punteggio finale", a secondo del punteggio associato ad ogni singola risposta "SI" o "NO". Nella casella TOTALE PUNTEGGIO è inserita la somma del punteggio finale di ogni indicatore.

I - EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
$\frac{\text{n° infortuni}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito**, **inalterato**, **aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$ (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)						
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
(*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento.						
3	% ASSENZA del lavoro	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
.... % Assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate. **Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] X 100**						
4	% FERIE NON GODUTE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
.... % Ferie non godute Intese come maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. **Formula di calcolo: [Num. di giorni di ferie non usufruite / Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] X 100**						
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
$\frac{\text{n° trasferimenti richiesti}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito**, **inalterato**, **aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda)	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
$\frac{\text{n° usciti + entrati}}{\text{n° lavoratori}} \times 100$ ultimo anno **diminuito**, **inalterato**, **aumentato** rispetto a: $\frac{\text{n° usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$						
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 ☐	1 ☐	4 ☐	...	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO ☐		4 - SI ☐	...	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO ☐		4 - SI ☐	...	
			TOTALE PUNTEGGIO			

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO (Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	1 ☐	0 ☐		
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 ☐	0 ☐		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1 ☐	0 ☐		
4	Microclima adeguato	0 ☐	1 ☐		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 ☐	1 ☐		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 ☐	0 ☐		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 ☐	1 ☐		Se non previsti segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1 ☐	0 ☐		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 ☐	1 ☐		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 ☐	0 ☐		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 ☐	1 ☐		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1 ☐	0 ☐		
13	Esposizione a rischio biologico	1 ☐	0 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 ☐	0 ☐		
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☐	1 ☐		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 ☐	0 ☐		
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 ☐	0 ☐		
18	Chiara definizione dei compiti	0 ☐	1 ☐		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 ☐	1 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐		
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 ☐	0 ☐		
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 ☐	0 ☐		
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 ☐	0 ☐		
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 ☐	0 ☐		
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 ☐	0 ☐		Se non previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 ☐	0 ☐		
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 ☐	0 ☐		
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 ☐	0 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

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

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

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

(*) 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**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 ☐	1 ☐		
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 ☐	1 ☐		
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	1 ☐	0 ☐		
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 ☐	0 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 ☐	1 ☐		
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 ☐	1 ☐		
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 ☐	1 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 ☐	0 ☐		
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 ☐	1 ☐		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 ☐	1 ☐		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 ☐	1 ☐		
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 ☐	0 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 ☐	1 ☐		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 ☐	1 ☐		
62	Vi è segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 ☐	0 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N.	**INDICATORE**	**Si**	**No**	**PUNTEGGIO FINALE**	**NOTE**
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 ☐	1 ☐		
64	Possibilità di orario flessibile	0 ☐	1 ☐		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	0 ☐	1 ☐		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 ☐	1 ☐		
TOTALE PUNTEGGIO					

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

IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	**TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE**	**Non rilevante 0-25%**		**MEDIO 25-30%**		**ALTO 50-100%**	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		**0**		**2**		**5**	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	**TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE**	**Non rilevante 0-25%**		**MEDIO 25-30%**		**ALTO 50-100%**	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		**0**	**13**	**14**	**25**	**26**	**30**

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	**TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE**	**Non rilevante 0-25%**		**MEDIO 25-30%**		**ALTO 50-100%**	
		DA	**A**	**DA**	**A**	**DA**	**A**
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2	3	3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita /lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		**0**	**8**	**9**	**17**	**18**	**26**

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro"è uguale a 0, inserire il valore -1.
Se superiore a 0, inserire il valore 0. 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
CONTENUTO DEL LAVORO	
CONTESTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0
Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2
Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	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
	18	34	RISCHIO MEDIO 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; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	36	67	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; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

ESITO DELLA VALUTAZIONE

Di seguito è riportato l'elenco delle mansioni, il relativo esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Tabella di correlazione Mansione - Esito della valutazione

Mansione	Esito della valutazione
1) Tutte le mansioni del ciclo "ATTIVITA' DIDATTICHE E DI SORVEGLIANZA"	RISCHIO Non rilevante (punteggio compreso tra 0 e 17 e inferiore o uguale al 25% del punteggio massimo). L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Le schede che seguono riportano l'esito della valutazione eseguita (per singola attività lavorativa con l'individuazione delle mansioni e del livello di rischio).
Tutte le disposizioni derivanti dall'attività di prevenzione e protezione ed in particolare quelle relative all'informazione e formazione dei lavoratori, alla sorveglianze sanitaria, alle misure tecniche e organizzative sono riportate nel documento della sicurezza di cui il presente è un allegato.

Tabella di correlazione Mansione - Scheda di valutazione

Mansione	Scheda di valutazione
Addetto alla fase "Didattica teorica"	SCHEDA N.1
Addetto alla fase "Gestione uscite, viaggi d'istruzione ed eventi in genere"	SCHEDA N.1
Addetto alla fase "Preparazione gruppi sportivi"	SCHEDA N.1
Addetto alla fase "Recupero e sostegno"	SCHEDA N.1
Addetto alla fase "Vigilanza e piccola manutenzione"	SCHEDA N.1

SCHEDA N.1

Tutte le mansioni del ciclo "ATTIVITA' DIDATTICHE E DI SORVEGLIANZA"

AREA		Punteggio
Step checklist		
Indicatore	Esito	
I - EVENTI SENTINELLA		
Indicatori Aziendali		
1) INDICI INFORTUNISTICI	Inalterato	1
2) ASSENZA PER MALATTIA	Inalterato	1
3) % ASSENZE DAL LAVORO	Diminuito	0
4) % FERIE NON GODUTE	Inalterato	1
5) % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	Inalterato	1
6) % ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entranti dall'azienda)	Diminuito	0
7) PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	Diminuito	0
8) RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	Inalterato	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 STEP	Basso [5]
	TOTALE AREA	**Basso [0]**
II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		
1) Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	NO	0
2) Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	NO	0
3) Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NO	0
4) Microclima adeguato	SI	0
5) Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	SI	0
6) Rischio movimentazione manuale dei carichi	NO	0
7) Disponibilità di adeguati e confortevoli DPI(*)	SI	0
8) Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NO	0
9) Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	SI	0
10) Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NO	0
11) Adeguata manutenzione delle macchine ed attrezzature	SI	0
12) Esposizione a radiazioni ionizzanti	NO	0

AREA Step checklist Indicatore	Esito	Punteggio
13) Esposizione a rischio biologico	NO	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Pianificazione dei compiti		
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	NO	0
18) Chiara definizione dei compiti	SI	0
19) Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	SI	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Carico di lavoro - Ritmo di lavoro		
20) I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	SI	0
21) Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	SI	1
22) Vi è assenza di attività 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(*)	NO	0
26) I lavoratori devono prendere decisioni rapide	SI	1
27) Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	NO	0
28) Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	SI	1
	TOTALE STEP	Basso [3]
Orario di lavoro		
29) E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	NO	0
30) Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	SI	1
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	NO	0
	TOTALE STEP	Basso [2]
	TOTALE AREA	**Basso [5]**
III - AREA CONTESTO DEL LAVORO		
Funzione e cultura organizzativa		
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	SI	0
42) Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini)	SI	0
43) Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	SI	0
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/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	SI	0
47) Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing ....)	SI	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		
48) I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	SI	0

AREA		Punteggio
Step checklist		
Indicatore	Esito	
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	NO	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Evoluzione della carriera		
52) Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	SI	0
53) Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	SI	0
54) Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	SI	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Autonomia decisionale - Controllo del lavoro		
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	NO	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Rapporti interpersonali sul lavoro		
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	NO	0
	TOTALE STEP	Basso [0]
Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita/lavoro		
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	SI	0
66) Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	SI	0
	TOTALE STEP	[-1]
	TOTALE AREA	**[-1]**
	Valutazione globale rischio	**4**

Fascia di appartenenza:

RISCHIO Non rilevante (punteggio compreso tra 0 e 17 e inferiore o uguale al 25% del punteggio massimo). L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Mansioni:

Addetto alla fase "Didattica teorica"; Addetto alla fase "Gestione uscite, viaggi d'istruzione ed eventi in genere"; Addetto alla fase "Preparazione gruppi sportivi"; Addetto alla fase "Recupero e sostegno"; Addetto alla fase "Vigilanza e piccola manutenzione".

Il presente documento è stato redatto conformemente all'art. 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i..