

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 1 di 16 |



**Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress
da Lavoro Correlato**

(Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

Via Caltana, 156
VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO - PADOVA

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 2 di 16 |

ANAGRAFICA AZIENDA

Ragione Sociale: COMUNE DI VILLANOVA DI
CAMPOSAMPIERO

Sede Legale e Unità Produttiva

Città: VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO Provincia: PD

VIA CALTANA 156

FIGURE RESPONSABILI

Datore di Lavoro:
SINDACO PRO TEMPORE

Medico Competente:
DOTT. FURNO MARCO

Resp. Ser. di Prevenzione e Protezione RSPP:
SETTE ALESSANDRO

Rapp. dei Lavoratori per la Sicurezza RLS:
ARCH. MANDURINO DOMENICO

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 3 di 16 |

PREMESSA

La presente Relazione di Valutazione dei RISCHI legati allo stress lavoro-correlato è stata realizzata in ottemperanza del D.Lgs. 81/08 e sulla base degli assunti tecnico-scientifici, oramai consolidati, nell'ambito della Psicologia. Essa tiene conto, tra l'altro, delle indicazioni sottoscritte dall' Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, delle Linee Guida emanate dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e delle buone prassi diffuse dall'INAIL e dall'ISPESL e dal Network Nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.

La presente Relazione di Valutazione 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 egli 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.

I rischi analizzati dalla presente Relazione sono stati valutati mediante una metodologia analitica specifica; restano comunque salvi ulteriori approfondimenti per la risoluzione di dubbi eventualmente emersi dalla prima analisi o in presenza di livelli di rischio medio alto.

Le conclusioni cui si è pervenuti a seguito della valutazione costituiscono la base su cui sono state individuate le misure di prevenzione e protezione e redatto il programma e le procedure di realizzazione delle stesse ad opera del Datore di lavoro.

GENERALITA' E CONTENUTI

L'assetto lavorativo attuale ha causato l'inasprimento di alcuni rischi già noti e l'introduzione di nuove minacce per la sicurezza e la salute dei lavoratori. I ritmi lavorativi, il carico di lavoro, la flessibilità dei contratti, la precarietà e la instabilità del mercato del lavoro, l'invecchiamento della forza lavoro, il timore legato all'uso di strumenti o sostanze pericolose, sono solo alcune delle variabili che possono esercitare quotidianamente una non indifferente pressione psicofisica sui lavoratori.

Tale mole di "richieste ambientali" rappresenta il presupposto del processo di percezione di stress che si può sviluppare attraverso una successione di fasi. Questi elementi oggettivi non sono però sufficienti a determinare l'esperienza negativa di stress e, conseguentemente, non comportano necessariamente un danno per i lavoratori.

Ciascun individuo infatti, interpreta tali pressioni e interagisce con il proprio ambiente lavorativo in modo differente, secondo le proprie attitudini e risorse, i tratti di personalità, le strategie di coping, le dinamiche motivazionali ed il controllo percepito. Le variabili individuali elencate rendono conto delle convinzioni che ciascun lavoratore nutre rispetto alle proprie capacità di fronteggiare efficacemente le richieste del contesto lavorativo. Sono queste convinzioni di efficacia a mediare l'interpretazione degli eventi e delle variabili potenzialmente stressanti o come positivi (sfida, coinvolgimento, impegno, autoaffermazione, crescita personale) o come negativi (impotenza percepita, ansia, disagio psicologico, sintomi psicosomatici e comportamentali). Se il soggetto è convinto di essere in grado di potersi adattare in modo funzionale alle pressioni lavorative e di poter dare loro adeguata risposta non va incontro ad un vissuto negativo di stress ma è motivato a mettere in atto strategie comportamentali e cognitive finalizzate alla risoluzione del problema. Al contrario, se valuta insufficienti o inadeguate le proprie risorse, tale squilibrio determina in lui uno stato psicologico negativo. I cambiamenti fisiologici, psicologici e comportamentali associati alla configurazione di un vissuto di stress di questo tipo possono cronicizzarsi e comportare disturbi psicologici, patologie, disfunzioni, condotte disadattive anche gravi.

Le statistiche indicano che gli stati psicofisici indotti dallo stress aumentano la probabilità di errore o distrazione, i quali rappresentano la prima causa degli incidenti sul lavoro. È scientificamente provato che uno stato cognitivo alterato (incapacità di concentrazione, difficoltà a modulare l'attenzione, deterioramento dei processi della memoria, alterazione della funzione del pensiero) può peggiorare l'esecuzione di compiti manuali, di coordinazione sensomotoria e compromettere i compiti cognitivi complessi riducendo drasticamente il livello di rendimento del lavoratore.

Le aspettative che ciascun lavoratore nutre nei confronti del proprio lavoro sono certamente un altro elemento significativo da tenere in considerazione. Il lavoro può essere una parte rilevante della vita delle persone e la loro soddisfazione in tale ambito ricade positivamente sul concetto di Sé e sull'autostima. In particolare, le professioni cosiddette di "aiuto e cura" sono caratterizzate da un forte investimento emotivo verso l'altro (utente, paziente, discente) e conseguentemente, la soddisfazione lavorativa risulta fortemente correlata al raggiungimento del proprio obiettivo inteso come l'aiutare e il sostenere le persone di cui si è responsabili professionalmente. In questi casi, l'interazione tra determinate caratteristiche stressogene del contesto lavorativo e fattori riconducibili alla persona possono strutturare la cosiddetta sindrome del burn-out.

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 4 di 16 |

Il processo che determina la percezione di disagio non è un problema puramente individuale; pertanto, non può né deve essere trattato come tale ma come un processo collettivo e multideterminato che coinvolge l'intera struttura e tutte le risorse umane dell'Azienda.

Dinnanzi all'instaurarsi dei presupposti del malessere, l'Azienda può reagire in modi differenti, facilitando o contrastando lo sbilanciamento tra le richieste e la capacità di risposta attiva del lavoratore. Pertanto, il supporto sociale e le strategie di gestione aziendale mirate risultano essere misure più efficaci di prevenzione e protezione contro i rischi legati allo stress rispetto agli interventi secondari rivolti ai singoli lavoratori.

DEFINIZIONI

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.

Stress: stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato: documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. Il rischio (R) è funzione della gravità (G) del danno provocato e della probabilità (P) o frequenza del verificarsi del danno.

| | | |
|---|---|---|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato | Data 1 ^a emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 5 di 16 |

PERCORSO METODOLOGICO E CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

EFFICACIA DEL METODO ADOTTATO

La seguente Relazione di Valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato si iscrive pienamente nei criteri di individuazione e gestione del rischio promosso dalla Direttiva CEE 89/391.

Il processo di valutazione del rischio descritto in questa sede è integrato e partecipativo.

Integrato, poiché utilizza strumenti di analisi e valutazione oggettiva sia del contesto lavorativo che dello stato di salute dei lavoratori in associazione con strumenti di assessment psicologico basati sul self report, così come suggerito dalle linee guida metodologiche emanate dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo (2000).

Partecipativo, poiché coinvolge differenti soggetti impegnati nei processi lavorativi: il Datore di lavoro, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il Rappresentante dei lavoratori, il Medico competente, i Lavoratori, con la collaborazione dello Psicologo competente in materia.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi, come di seguito descritte: a) raccolta dati organizzativi; b) informazione dei lavoratori; c) indagine; d) pianificazione degli interventi; e) attuazione degli interventi; f) verifica ed aggiornamento del DVR.

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza); si consiglia inoltre il coinvolgimento di 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).

A - Il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.). Si tratta di costruire il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che si acquisiranno. Questo momento consentirà all'azienda di osservare in modo sistematico la propria realtà lavorativa ed al consulente che ne guiderà il processo valutativo fornirà le necessarie conoscenze di base.

B - Aspetti su cui non si insiste mai abbastanza riguardano l'interessamento dei dirigenti/preposti e l'informazione dei lavoratori anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto. Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, avranno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli, altrimenti il rischio è quello di aver formalmente soddisfatto un adempimento, bruciando però le reali potenzialità di crescita di tutta l'impresa. Attraverso il sistema informativo in uso (circolari, riunioni, intranet, ecc.) si porteranno i lavoratori a conoscenza dell'indagine che si andrà a fare, del perché, con quali operatori, quando e come saranno restituiti loro i risultati ottenuti.

C - Nella fase d'indagine vera e propria, relativamente alle modalità ed agli strumenti, si deve distinguere tra le imprese che occupano fino a dieci dipendenti, il cui datore di lavoro ha facoltà di procedere, al momento, all'autocertificazione (D. Lgs 81/2008- art. 29, comma 5) e tutte le altre aziende - La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi deve dare priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici, quindi adattare ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi deve prevedere anche una fase di monitoraggio.

E - L'attuazione degli interventi deve essere accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati dall'impresa.

F - Verifica/Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. La valutazione 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, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

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

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 6 di 16 |

In questo caso, il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check list), può risultare sufficiente.

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato.

Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc..

Nell'ambito di questa metodologia, si consiglia la check list di indicatori verificabili allegata, ma si possono utilizzare anche altri strumenti quali il metodo delle congruenze organizzative (MOC), la job analysis, ecc..

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (Area A) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc.

Quindi si procede con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativi (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione-lavoro e non alle singole persone.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

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

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006);
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "alto";
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene;
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente;
- il punteggio della check list si colloca ancora nel quadrante "rischio medio" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

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

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

Non è da sottovalutare la scelta delle modalità di somministrazione, on line o cartacea, così come la popolazione da indagare, tutti i lavoratori o un campione di essi (campione rappresentativo – vedi criteri dalla letteratura HSE, per gruppo omogeneo, ecc..)

Infine, è fondamentale motivare i lavoratori a collaborare, anche se già informati della valutazione in corso; la diffidenza ad esporsi nell'ambiente di lavoro è nota, per cui è necessario guadagnarsi preventivamente la fiducia per ottenere risultati affidabili.

Questi aspetti, se sottovalutati, possono inficiare la bontà dell'indagine, privando l'impresa di un investimento prezioso.

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 7 di 16 |

PROPOSTA DEL METODO DI VALUTAZIONE

Uno degli scopi della valutazione dei rischi consiste nella predisposizione di interventi di prevenzione primaria. Nel tentativo di ottimizzare le esigenze dei diversi stakeholders senza abdicare a criteri di riferimento scientifici, la metodologia proposta rappresenta l'indicazione minima per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro senza imporre, soprattutto alle piccole e medie imprese, oneri aggiuntivi, ma non deve escludersi la possibilità dell'utilizzo di strumenti d'indagine più raffinati.

Il metodo proposto, utilizzabile da piccole, medie e grandi imprese, si articola in tre fasi principali:

FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta;

FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

FASE 1: GLI INDICATORI VERIFICABILI

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro. La check list utilizzata in questo documento permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

Per esempio, la scheda può essere compilata per gruppi di lavoratori con simili mansioni (amministrativi rispetto ad altri dipendenti), oppure per partizione organizzativa (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.).

La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 8 di 16 |

| MACRO AREE | FATTORI | STRUMENTI |
|----------------------|--|--|
| INDICATORI AZIENDALI | Indici infortunistici Assenza per malattia Assenza dal lavoro Ferie non godute Trasferimenti interni Rotazione del personale Procedimenti e sanzioni disciplinari Istanze giudiziarie Segnalazioni Formalizzate dal medico competente e richieste visite straordinarie Segnalazioni stress lavoro-correlato | Osservazione sistematica Documentazione |
| CONTESTO DEL LAVORO | Funzioni e cultura organizzativa Ruolo nell'ambito dell'organizzazione Evoluzione della carriera Autonomia decisionale Controllo del lavoro Rapporti interpersonali sul lavoro Interfaccia causa lavoro – conciliazione vita/lavoro | Check list Datore di Lavoro |
| CONTENUTO DEL LAVORO | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro Pianificazione dei compiti Carico di lavoro – ritmo di lavoro Orario di lavoro | Check list Datore di Lavoro |

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni che saranno impartite più avanti).

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|--------------------------|---------------------------|
| CONTESTO DEL LAVORO | |
| CONTENUTO DEL LAVORO | |
| INDICATORI AZIENDALI | |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | |

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 9 di 16 |

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

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 BASSO

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|-------------------------------|---|
| RISCHIO BASSO < 25% | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni |

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

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. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori). Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni |

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

RISCHIO ALTO

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|------------------------------|---|
| RISCHIO ALTO > 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni |

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 10 di 16 |

FASE 3: IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group. E' da ritenersi obbligatorio, quando le valutazioni della check list hanno evidenziato un livello di rischio ALTO o nella altre condizioni già ricordate precedentemente.

Il metodo

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l'équipe di valutazione precedentemente indicata possiede. Infatti questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari;
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.);
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistruutturata, ecc.);
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica;
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo;
- restituzione dei risultati ai dipendenti.

I questionari

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

I questionari soggettivi non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc., contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e al contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro.

Dalla letteratura internazionale si ricava un'ampia disponibilità di questionari che sono stati proposti e validati per la "misura" dello stress che i lavoratori percepiscono. La maggior parte di questi strumenti si basa su logiche che forniscono una base scientifica alle dimensioni organizzative e psicologiche che essi indagano.

In Italia, però, non è disponibile un numero elevato di questi strumenti, perché la traduzione in italiano e la loro validazione è stata effettuata solo per pochi questionari che verranno descritti a parte.

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 11 di 16 |

PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress occupazionale, presuppone la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché l'adesione di tutti i livelli gerarchici aziendali fin dai più alti gradi della dirigenza.

Per mettere in atto il percorso di riduzione del rischio stress lavoro-correlato e di miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato comporta l'adozione di misure che possono essere organizzative o gestionali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a modificare i fattori di rischio-stress individuati.

Gli interventi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione soggettiva.

Tra le misure che si possono adottare si segnalano interventi di prevenzione primaria, quali gli interventi di tipo organizzativo che mirano al cambiamento dell'hardware della struttura (contenuto del lavoro) e interventi di prevenzione secondaria volti al miglioramento dell'interfaccia lavoratori- organizzazione (contesto lavorativo).

Si possono identificare come trasversali ad ogni organizzazione del lavoro i seguenti interventi:

la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o per adattarsi al cambiamento l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alle legislazioni europea e nazionale, ai contratti collettivi di lavoro e alle prassi.

La responsabilità di stabilire le misure da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione di tutta l'impresa.

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 12 di 16 |

TABELLE DI LETTURA

Identificazione della condizione di rischio

| INDICATORI AZIENDALI | | | | | | | |
|----------------------|------------------|----------------|----|-----------------|----|-----------------|----|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO | BASSO 0-25% | | MEDIO 25-50% | | ALTO 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| INDICATORI AZIENDALI | | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | | 2 | | 5 | |

| CONTESTO DEL LAVORO | | | | | | | |
|---|------------------|----------------|---|-----------------|----|-----------------|----|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO | BASSO 0-25% | | MEDIO 25-50% | | ALTO 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA | | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 |
| RUOLO NELL' AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| EVOLUZIONE DELLA CARRIERA | | 0 | 1 | 2 | | 3 | |
| AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO | | 0 | 1 | 2 | | 3 | |
| INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO | | | | | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | 8 | 9 | 17 | 18 | 26 |

| CONTENUTO DEL LAVORO | | | | | | | |
|--|------------------|----------------|----|-----------------|----|-----------------|----|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO | BASSO 0-25% | | MEDIO 25-50% | | 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 | 36 |

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 13 di 16 |

Totale punteggio rischio

| | DA | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|--|----|----|---------------------------------|---|
| | 0 | 17 | RISCHIO BASSO 25% | 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. |
| | 18 | 34 | RISCHIO MEDIO 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi. |
| | 35 | 67 | RISCHIO ALTO + di 50% | 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. |

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 14 di 16 |

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 15 di 16 |

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE

Le misure supplementari di prevenzione e protezione, individuate in seguito alla valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato riportata nella presente Relazione, devono essere attuate, secondo il programma elaborato dal Datore di lavoro, in funzione del livello di priorità stimato, strettamente legato alla Entità finale del Rischio.

| Misura di Prevenzione e Protezione | Scadenza Attuazione |
|---|---------------------|
| INDIZIONE DI RIUNIONI per informare e coinvolgere tutti i lavoratori e i soggetti che compongono il sistema di prevenzione e protezione in merito alla situazione aziendale emersa dalla valutazione; | |
| RIPETERE LA VALUTAZIONE/AGGIORNAMENTO del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/08 o comunque ogni due anni | |

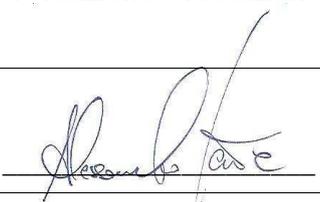
| | | |
|--|--|-------------------------------|
| COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO | Documento di Valutazione del Rischio per lo Stress da Lavoro Correlato Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori (D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 106/09 e s.m.i.) | Data 1^ emissione: 29.04.2011 |
| | | Data Revisione: 24.05.2013 |
| | | N. Revisione: 02 |
| | | Pagine: 16 di 16 |

CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi collegati allo Stress lavoro-correlato:

- È parte integrante del Documento di valutazione dei rischi a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1;
- È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

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

| Datore di Lavoro | Medico Competente | Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione | Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (se presente) |
|------------------|-------------------|---|--|
| _____ | _____ |  | _____ |

Luogo: VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

Data: 24-05-2013