

TEATRO STABILE DEL VENETO

C. GOLDONI

TEATRO C. GOLDONI

San Marco, 4650 - VENEZIA

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 17, 28, 29 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n.81 e s.m.i.

Linee guida Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Lettera
Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18/11/2010

ISPESL – Proposta metodologica del Network Nazionale per la Prevenzione
Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro

Rev. 00
Maggio 2015

In conformità a quanto previsto all'articolo 28, comma 2 del D.Lgs. 81/08, come modificato dal D.Lgs. 106/09, il presente documento viene sottoscritto dal Datore di Lavoro e, ai soli fini della prova della data, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e dal Medico Competente.

<i>Documento unico formato da n°30 pagine totali numerate in sequenza, redatto in data _____</i>		
Figura	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro	Angelo Tabaro	
R.S.P.P.	Roberto Zanardo	
Medico Competente	Renato Serena	
R.L.S.	Gianfranco Tranquillini	

INDICE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
DATI GENERALI ATTIVITA'	6
DEFINIZIONE DI STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO	8
PATOLOGIE CONNESSE ALLO STRESS.....	9
FATTORI DI RISCHIO	10
METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE	11
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 1: addetti palcoscenico	12
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 2: addetti ufficio	17
VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 3: maschere	22
DATI PER LA VERIFICA DEGLI INDICATORI AZIENDALI	27
IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO.....	28
MISURE DI MIGLIORAMENTO	30

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Rif. normativo	Contenuto
D.Lgs. 81/2008	<p>Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Art. 28</p> <p>1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.</p> <p>1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.</p>
Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004	<p>ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE-"Confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale</p> <p>Testo dell'Accordo quadro europeo (Ottobre 2004) così come recepito dall'accordo interconfederale (Giugno 2008)</p> <p><i>Articolo 2 - Finalità</i></p> <p>1. La finalità del presente Accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>2. L'obiettivo del presente Accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.</p> <p>3. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005, la possibilità di negoziare uno specifico Accordo su tali temi. Pertanto, il presente Accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.</p> <p><i>Articolo 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.</p> <p>2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.</p> <p>3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.</p> <p>4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.</p> <p><i>Articolo 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. Data la complessità del fenomeno stress, il presente Accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Comunque, un alto tasso di assenteismo o una</p>

Rif. normativo	Contenuto
	<p>elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono denotare un problema di stress lavoro-correlato.</p> <p>2. L'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.).</p> <p>3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.</p> <p><i>Articolo 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori</i></p> <p>1. Secondo la direttiva-quadro n. 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidano su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.</p> <p>2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.</p> <p><i>Articolo 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato</i></p> <p>1. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi. Possono essere introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.</p> <p>2. Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.</p> <p>3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.</p> <p>4. Tali misure potrebbero includere, per esempio: misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro; la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento; l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.</p> <p><i>Articolo 7- Realizzazione e sviluppo nel tempo</i></p> <p>1. Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, il presente Accordo quadro volontario europeo impegna i membri dell'Unice-Ueapme, Ceep e Etuc (e l'unione dei comitati Eurocadres/Cec) ad applicarlo in conformità alle procedure ed alle specifiche prassi proprie della gestione e del lavoro negli Stati membri e nei Paesi della Area Economica Europea.</p> <p>2. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente Accordo.</p> <p>3. [L'applicazione del presente Accordo avverrà entro tre anni dalla data della sua sottoscrizione]. (questo comma si intende cancellato)</p> <p>4. Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione incorso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale nel corso del</p>

Rif. normativo	Contenuto
	<p>quarto anno.</p> <p>5. Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.</p> <p>6. In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.</p> <p>7. Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.</p> <p>8. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori nell'ambito dello stesso.</p> <p>9. Il presente Accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o lo integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.</p>
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Lettera Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18/11/2010	Lettera circolare in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, e successive modifiche ed integrazioni.

DATI GENERALI ATTIVITA'

Anagrafica ditta

<i>RAGIONE SOCIALE:</i>	TEATRO STABILE DEL VENETO CARLO GOLDONI
<i>ATTIVITÀ:</i>	Organizzazione, gestione e rappresentazione di spettacoli teatrali
<i>TELEFONO:</i>	041 2402011
<i>FAX :</i>	041 5205241

Sede legale

<i>COMUNE:</i>	Venezia
<i>PROVINCIA:</i>	Venezia
<i>INDIRIZZO:</i>	San Marco, 4650

Sedi operative oggetto del presente documento

<i>IDENTIFICAZIONE:</i>	TEATRO C. GOLDONI
<i>COMUNE:</i>	Venezia
<i>PROVINCIA:</i>	Venezia
<i>INDIRIZZO:</i>	San Marco, 4650

Figure per la sicurezza aziendale

<i>DATORE DI LAVORO:</i>	Angelo Tabaro
<i>R.S.P.P.:</i>	Roberto Zanardo
<i>MEDICO COMPETENTE:</i>	Renato Serena
<i>R.L.S.:</i>	Gianfranco Tranquillini

La valutazione del rischio stress lavoro correlato prende in esame non singoli lavoratori bensì **gruppi omogenei di lavoratori** (ad esempio, per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che il datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale (ad esempio: i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.).

Sulla base delle mansioni svolte dal personale, sono stati individuati i seguenti gruppi omogenei:

<i>GRUPPO OMOGENEO 1:</i>	Addetti palcoscenico Comprende le mansioni di: <ul style="list-style-type: none">• Responsabile palcoscenico• Elettricisti• Macchinisti• Fonici• Addetti portineria
<i>GRUPPO OMOGENEO 2:</i>	Addetti ufficio Comprende le mansioni di: <ul style="list-style-type: none">• Direttore teatro• Impiegati• Addetti biglietteria
<i>GRUPPO OMOGENEO 3:</i>	Maschere

La presente valutazione è stata effettuata utilizzando la Proposta metodologica del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro (ISPESL).

La scheda relativa agli **indicatori aziendali**, con l'indicazione dell'andamento relativo agli ultimi 3 anni (2012/2013/2014) è stata compilata sulla base dei dati forniti da:

DATORE DI LAVORO	Angelo Tabaro con la collaborazione della lavoratrice Paola Mezzaro
------------------	--

Le schede relative al **contesto del lavoro** ed al **contenuto del lavoro** di ciascun gruppo omogeneo indicato nella pagina precedente, sono state compilate nel corso della riunione effettuata presso la sede della ditta in data 24/04/2015, a cui erano presenti:

DIRIGENTE	Jacqueline Gallo
R.L.S.	Gianfranco Tranquillini
R.S.P.P.	Roberto Zanardo
MEDICO COMPETENTE	Renato Serena

DEFINIZIONE DI STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali conseguente al fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.

Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili.

Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro. Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto proprie strategie comportamentali (dette coping), che dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali.

Quando la risposta agli stressors ambientali è positivamente adattiva si parla di stress positivo o eu-stress. Al contrario, quando la risposta di adattamento è disfunzionale (ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo) si parla di di-stress o stress negativo.

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Le definizioni più accreditate di di-stress (stress negativo) correlato al lavoro sono:

- 1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- 2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).
- 3 - "... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute".

Il di-stress è un pericolo che può essere considerato presente in tutte le attività produttive e che è fra le prime cause di assenteismo dal lavoro (dato CEE marzo 2002). La stessa fonte segnala che lo stress è percepito come un problema da circa il 28% dei lavoratori e che entro il 2020 la depressione stress correlata diverrà la prima causa di inabilità al lavoro (dato OMS).

La condizione auspicabile è quella di eu-stress, ovvero quando si è in presenza di un livello di stress adeguato alle capacità lavorative degli individui e che non compromette la loro salute, anzi, permette una elevata efficienza della produzione.

PATOLOGIE CONNESSE ALLO STRESS

Lo stato di salute dipende dalle capacità di conservazione, da parte dell'organismo, di una condizione di relativa costanza del suo ambiente interno, psichico e somatico, attraverso meccanismi di risposta e adattamento agli stimoli che tendono a perturbare tale equilibrio (principio della stabilità biologica di Claude Bernard). Questo fenomeno viene racchiuso nel termine "omeostasi", la quale include tutti quei meccanismi mentali e biologici che concorrono a preservare l'equilibrio.

Le malattie psicosomatiche dipendono proprio dalla compromissione di questa omeostasi: riconoscono come stimoli sollecitazioni di natura psicologica, e come organo deputato a ristabilire e mantenere l'omeostasi, il cervello. Per tale ragione vengono definite anche "malattie dell'adattamento" nel senso di una inadeguatezza o di una rottura, in risposta ad esperienze sgradevoli destabilizzanti, dei meccanismi fisiologici, psichici e comportamentali finalizzati al ripristino di una condizione di compenso.

I disturbi psicosomatici di diffusa esperienza comune sono:

- tachicardia,
- angina pectoris,
- ansia,
- irritabilità,
- insonnia,
- ulcera gastroduodenale,
- colite spastica,
- colon irritabile,
- emicrania,
- cefalea muscolotensiva,
- herpes,
- malattie cutanee,
- nausea,
- vomito,
- affezioni dolorose a carico dell'apparato osteomuscolare.

Il di-stress è fra i fattori che concorrono al determinarsi scorretti stili di vita (scorretta alimentazione, uso di alcolici e sostanze psicotrope, fumo) e concorre anche in questo modo al manifestarsi di patologie come quelle cardiovascolari che sono la prima causa di mortalità nella popolazione generale.

FATTORI DI RISCHIO

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc. (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

La condizione di stress è quindi possibile nell'interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro.

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto natura organizzativa e alla tipologia produttiva del lavoro (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.)

Alcuni possibili fattori di rischio:

CULTURA ORGANIZZATIVA: Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.

RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE: Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.

SVILUPPO DI CARRIERA: Incertezza/blocco della carriera, insufficienza/eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.

AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO: Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro.

RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO: Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale, contatto con il pubblico o con la sofferenza.

INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO: Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera.

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE: Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI: Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata.

CARICO/RITMI DI LAVORO, ORARIO DI LAVORO: Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale.

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che i fattori di rischio hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

METODO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE

In conformità a quanto previsto dalla Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Prot. 15/SEGR/0023692 del 18/11/2010, per l'analisi della valutazione del rischio stress lavoro correlato si è utilizzato la proposta metodologica del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro (ISPESL).

La valutazione si articola quindi in due fasi, ovvero una necessaria (valutazione preliminare), l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti a tre distinte famiglie:

- AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori) – Valutazione relativa agli ultimi 3 anni (2012 / 2013 / 2014)
- AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro ne darà conto nel presente Documento di Valutazione del Rischio e prevederà un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso nel cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procederà alla pianificazione ed all'adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci si procederà, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato.

Tale fase farà riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 1: addetti palcoscenico

		DIMIN.	INVAR.	AUMENT.
AREA A INDICATORI AZIENDALI	1	INDICI INFORTUNISTICI *	X	
	2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		X
	3	ASSENZE DAL LAVORO (1)	X	
	4	% FERIE NON GODUTE (2)	X	
	5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE (3)		X
	6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (4) *	X (0)	
	7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI *	X (0)	
	8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c) *	X (0)	
	9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X (no)	
	10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X (no)	

* Se inalterato = 0, inserire diminuito

(1) % Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

(2) % Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

(3) % Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

(4) % Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa		SI	NO	Eventuali note
1	Diffusione organigramma aziendale	X		
2	Presenza di procedure aziendali	X		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini)	X		
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		X	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		X	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		
10	Presenza di codice etico e di comportamento		X	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione				
12	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		
13	I ruoli sono chiaramente definiti	X		
14	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X	
15	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	
Evoluzione della carriera				
16	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	
17	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X	
18	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Autonomia decisionale – controllo del lavoro		SI	NO	Eventuali note
19	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	
20	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		
21	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		
22	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	
23	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro				
24	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		
25	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		
26	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro				
27	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	
28	Possibilità di orario flessibile		X	
29	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		
30	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		SI	NO	Eventuali note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	X		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	X		
4	Microclima adeguato	X		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	X		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	
Pianificazione dei compiti				
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	
18	Chiara definizione dei compiti	X		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Carico di lavoro – ritmo di lavoro		SI	NO	Eventuali note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	X		
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	X		
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		
Orario di lavoro				
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	X		
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	X		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	X		
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
34	E' presente il lavoro a turni		X	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 2: addetti ufficio

		DIMIN.	INVAR.	AUMENT.
AREA A INDICATORI AZIENDALI	1	INDICI INFORTUNISTICI *	X (0)	
	2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		X
	3	ASSENZE DAL LAVORO (1)	X	
	4	% FERIE NON GODUTE (2)		X
	5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE (3)		X
	6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (4) *	X (0)	
	7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI *	X (0)	
	8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c) *	X (0)	
	9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X (no)	
	10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X (no)	

* Se inalterato = 0, inserire diminuito

(1) % Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

(2) % Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

(3) % Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

(4) % Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa		SI	NO	Eventuali note
1	Diffusione organigramma aziendale	X		
2	Presenza di procedure aziendali	X		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini)	X		
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		X	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		X	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		
10	Presenza di codice etico e di comportamento		X	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione				
12	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		
13	I ruoli sono chiaramente definiti	X		
14	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X	
15	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	
Evoluzione della carriera				
16	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	
17	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X	
18	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Autonomia decisionale – controllo del lavoro		SI	NO	Eventuali note
19	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	
20	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		
21	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		
22	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	
23	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro				
24	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		
25	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		
26	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro				
27	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	
28	Possibilità di orario flessibile		X	
29	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		
30	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		SI	NO	Eventuali note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		X	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	
4	Microclima adeguato	X		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	
Pianificazione dei compiti				
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	
18	Chiara definizione dei compiti	X		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Carico di lavoro – ritmo di lavoro		SI	NO	Eventuali note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	
Orario di lavoro				
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	X		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
34	E' presente il lavoro a turni		X	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

VALUTAZIONE DEL RISCHIO GRUPPO OMOGENEO 3: maschere

			DIMIN.	INVAR.	AUMENT.
AREA A INDICATORI AZIENDALI	1	INDICI INFORTUNISTICI *	X (0)		
	2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	X		
	3	ASSENZE DAL LAVORO (1)	X		
	4	% FERIE NON GODUTE (2)		X	
	5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE (3)		X (0)	
	6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (4) *	X		
	7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI *	X (0)		
	8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c) *	X (0)		
	9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X (no)		
	10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO	X (no)		

* Se inalterato = 0, inserire diminuito

(1) % Assenze dal lavoro

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi retribuiti
- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

(2) % Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.

Formula di calcolo:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

(3) % Trasferimenti interni richiesti dal personale

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Formula di calcolo:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

(*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.

(4) % Rotazione del personale (usciti-entrati)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Formula di calcolo: $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa		SI	NO	Eventuali note
1	Diffusione organigramma aziendale	X		
2	Presenza di procedure aziendali	X		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		X	
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini)	X		
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		X	
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		X	
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		
10	Presenza di codice etico e di comportamento		X	
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione				
12	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		
13	I ruoli sono chiaramente definiti	X		
14	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X	
15	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	
Evoluzione della carriera				
16	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	
17	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		X	
18	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Autonomia decisionale – controllo del lavoro		SI	NO	Eventuali note
19	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	
20	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		
21	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		
22	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	
23	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro				
24	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		
25	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		
26	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro				
27	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	
28	Possibilità di orario flessibile		X	
29	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		
30	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		SI	NO	Eventuali note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		X	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	
4	Microclima adeguato	X		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	
Pianificazione dei compiti				
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	
18	Chiara definizione dei compiti	X		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

Carico di lavoro – ritmo di lavoro		SI	NO	Eventuali note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	
Orario di lavoro				
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	X		
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
34	E' presente il lavoro a turni		X	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

Le crocette inserite all'interno delle caselle grigie, potrebbero richiedere un'azione di miglioramento

DATI PER LA VERIFICA DEGLI INDICATORI AZIENDALI

	GRUPPI OMOGENEI:									
	ANNO	1 Addetti palco			2 Addetti ufficio			3 Maschere		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Infortuni	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assenze per malattia (n° giorni persi)	9	7	16	53	56	55	28	24	9	
Assenze dal lavoro (n° ore perse)	240	174	97	266	290	231	0	3,3	0	
Assenze dal lavoro (n° ore potenziali o da contratto)	9600	9600	9600	13099	14475	15578	5600	5250	5250	
N° gg ferie previste e maturate	174	177	97	257	283	311	Trattasi di lavoratori a chiamata per i quali non sono previste ferie.			
N° gg ferie godute	182	174	187	287	278	284				
N° trasferimenti richiesti dal personale per cambio mansione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° trasferimenti richiesti dal personale e accettati dall'azienda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° lavoratori assunti	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
N° lavoratori licenziati	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
N° procedimenti o sanzioni disciplinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° visite su richiesta del lavoratore al medico competente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress al lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° istanza giudiziarie per licenziamento o demansionamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o diagnosi di molestia morale protratta da parte di un centro specializzato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

IDENTIFICAZIONE DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

AREA A – INDICATORI AZIENDALI

	GRUPPI OMOGENEI		
	1 Addetti palco	2 Addetti ufficio	3 Maschere
AREA A – INDICATORI AZIENDALI	0	0	0

AREA B – CONTESTO DEL LAVORO

	GRUPPI OMOGENEI		
	1 Addetti palco	2 Addetti ufficio	3 Maschere
AREA B – CONTESTO DEL LAVORO	8	8	8

AREA C – CONTENUTO DEL LAVORO

	GRUPPI OMOGENEI		
	1 Addetti palco	2 Addetti ufficio	3 Maschere
AREA C – CONTENUTO DEL LAVORO	9	1	1

TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

	GRUPPI OMOGENEI		
	1 Addetti palco	2 Addetti ufficio	3 Maschere
TOTALE PUNTEGGIO (RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO)	17	9	9

CLASSIFICAZIONE AZIENDALE DI RISCHIO:

GRUPPO OMOGENEO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE DA ADOTTARE
<ol style="list-style-type: none"> 1. Addetti palco 2. Addetti ufficio 3. Maschere 	<p>RISCHIO BASSO (punteggio: 0 – 17)</p>	<p>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.</p>
-	<p>RISCHIO MEDIO (punteggio: 18 – 34)</p>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.</p>
-	<p>RISCHIO ALTO (punteggio: 35 – 67)</p>	<p>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 .</p>

MISURE DI MIGLIORAMENTO

Sulla base della valutazione riportata nelle pagine precedenti, si individuano le seguenti misure di miglioramento:

	Gruppi omogenei di lavoratori			Riferimento indicatore ISPESL	Azione di miglioramento	Programmazione
	1 <i>Addetti palco</i>	2 <i>Addetti ufficio</i>	3 <i>Maschere</i>			
1	✓	✓	✓	CONTESTO	Predisporre l'effettuazione di riunioni / incontri tra il dirigente o datore di lavoro ed i lavoratori. Almeno 1 all'anno coinvolgendo tutti i gruppi omogenei di lavoratori.	Un incontro all'anno. La verifica sarà effettuata dal DL e dal RSPP al momento della revisione del presente documento (entro 2 anni dalla data indicata in copertina).