

ADDENDUM AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO
RELATIVO ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO**
ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i.

<i>Documento di valutazione dei rischi</i>		
Versione n° 1.0	Revisione n°. 1.0	Emissione: 2013

Funzione	Nome e cognome	Firma
Datore di lavoro per la Sicurezza	Antonio Antoniazzi	
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Emanuela Collareda	
Medico competente	Clara Coslovi	
Rappresentanti lavoratori per la sicurezza		

DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA

Società: **Comune di Malo**

Sede legale: Via Malo via S. Bernardino, 19 – Malo (VI)

ATTIVITÀ SVOLTA: IL COMUNE DI MALO E' ENTE PUBBLICO TERRITORIALE.
ALL'INTERNO DEL COMUNE CI SONO I SERVIZI AMMINISTRATIVI RIVOLTI AL FUNZIONAMENTO DEL COMUNE STESSO (SEGRETERIA, RAGIONERIA, TRIBUTI) E SERVIZI RIVOLTI AI CITTADINI (EDILIZIA PUBBLICA, EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA, SERVIZI DEMOGRAFICI, SOCIALI, RELAZIONI CON IL PUBBLICO, CULTURA, BIBLIOTECA, SPORT)_____

Sede unità produttiva: Malo – Palazzo Zambon, Palazzo Muzan, Villa Clementi, Magazzini Comunali, Palazzo Corielli, Sportello Donna



INDICE

1	FINALITÀ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	3
2	DEFINIZIONE DI STRESS DA LAVORO CORRELATO.....	3
3	RIFERIMENTI NORMATIVI, BIBLIOGRAFICI E SITOGRAFIA	4
4	CRITERI E METODO DI VALUTAZIONE.....	4
4.1	DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE.....	6
4.2	METODOLOGIA ADOTTATA.....	7
5	INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI ESPOSTI AL RISCHIO PER GRUPPI OMOGENEI.....	9
6	ANALISI DEL RISCHIO E RISULTATI.....	10
6.1	TUTTI GLI ALTRI GRUPPI OMOGENEI: GRIGLIA GENERALE DELL'ENTE	10
6.2	SQUADRA MANUTENZIONI E AUTISTI SCUOLABUS	12
6.3	LAVORATORI A CONTATTO CON IL PUBBLICO: CITTADINI / UTENTI (ADDETTI AGLI SPORTELLI E ASSISTENTI DOMICILIARI)	14
6.4	VALUTAZIONE GRUPPO OMOGENEO 'PERSONALE DI POLIZIA LOCALE'	
7	INTERVENTI DI PREVENZIONE E AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	15
8	PIANO ATTUATIVO DEGLI INTERVENTI.....	16
9	MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO	16
10	check-up anno 2012	



1 FINALITÀ E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Datore di Lavoro del Comune di Malo con sede legale in Via S. Bernardino, 19 a Malo (VI), in ottemperanza a quanto prescritto dagli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/2008 ha effettuato la valutazione e ha elaborato il presente documento di valutazione del rischio di esposizione dei lavoratori allo **stress lavoro-correlato**.

Questo documento costituisce un addendum del documento di valutazione dei rischi previsto dagli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/2008 e sarà aggiornato ogni qual volta si verificheranno significativi mutamenti nei profili espositivi valutati, ovvero quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne manifestino la necessità.

2 DEFINIZIONE DI STRESS DA LAVORO CORRELATO

Il D.Lgs 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive introdotte con il D.Lgs. 106/2009, obbligano il datore di lavoro ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP E CES3. Tale Accordo mira ad accrescere la *"consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale"* (art. 1).

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo).

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 le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela). Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali.

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress 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.

Nell'accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress 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.*

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).



3 RIFERIMENTI NORMATIVI, BIBLIOGRAFICI E SITOGRAFIA

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l’8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP E CES3.
- Lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali “*Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato*”
- La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato: *Approccio integrato secondo il modello di Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ISPESL maggio 2010*
- GUIDA OPERATIVA Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. **Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di Lavoro marzo 2010**
- REGIONE TOSCANA, Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo, Luglio 2009
- European Agency for Safety and Health at Work (2000). Research on Work-Related Stress. Luxembourg. Office for Official Publications of The European Communities.
- <http://iims.it> - Istituto Italiano di Medicina Sociale
- <http://inail.it> – INAIL
- <http://ispesl.it> – ISPESL
- <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/> - NATIONAL INSTITUT FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (NIOSH)
- http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-ENC_OSH_in_figures_stress_at_work - EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, European Risk Observatory Report, OSH in figures: stress at work — facts and figures, 2009

4 CRITERI E METODO DI VALUTAZIONE

Il criterio di valutazione che si è ritenuto adottare nel presente documento è quello consigliato dall’ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) che costituisce il risultato sinergico di due anni di attività del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, i cui componenti, nelle diverse professionalità (medici del lavoro, medici legali, psicologi, psichiatri) sono chiamati, nell’ambito del Servizio Sanitario Nazionale, a ricoprire ruoli complementari (medici competenti, terapeuti, operatori di vigilanza, ricercatori, docenti universitari), relativamente alla tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

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 del lavoro di natura organizzativa (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.)

FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI:



CONTESTO LAVORATIVO

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 (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTO DEL LAVORO

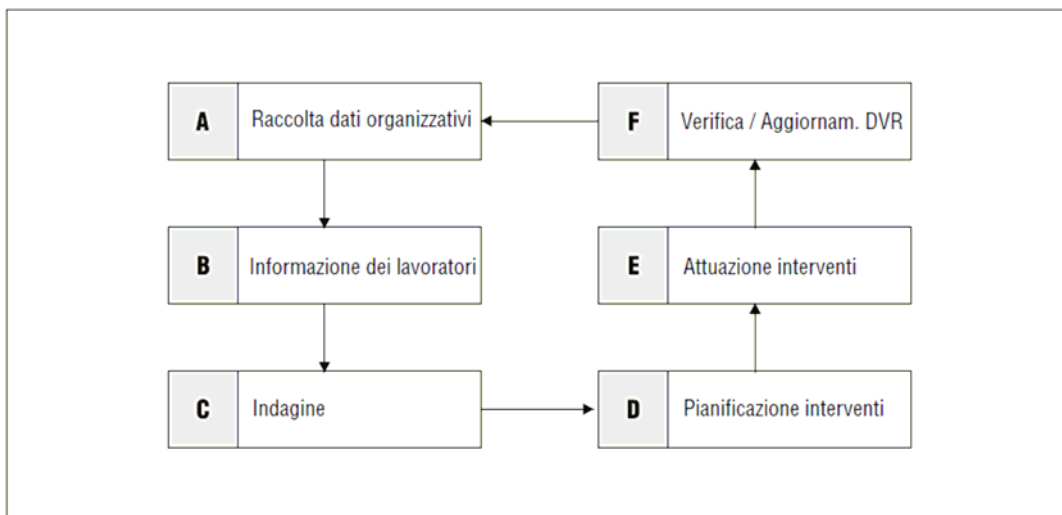
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' affidabilità, la disponibilità, l' idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

Per procedere quindi alla valutazione dello stress correlato al lavoro è necessario valutare il peso che detti elementi hanno nell' impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

La valutazione pur risentendo dei criteri soggettivi che la determinano, deve essere tuttavia frutto di un percorso ben definito, ispirato ad un approccio analitico oggettivo secondo una serie di fasi (come si può vedere nella figura seguente) facilmente ripercorribile anche da figure esterne all' azienda.

PERCORSO METODOLOGICO

<i>Valutazione rischio Stress - lavoro correlato</i>		<i>Pagina 5 di 19</i>
--	--	-----------------------



Per l'intero processo valutativo, così come indicato nelle linee guida ISPESL, il datore di lavoro si avvale 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); con il coinvolgimento di altre figure interne (responsabili di servizio, gruppi omogenei di lavoratori) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità.

4.1 DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

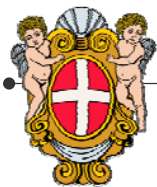
Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni saranno acquisite mediante la compilazione della check list "INDICATORI AZIENDALI" dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc.. La check list consente 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.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Questo secondo livello di indagine sarà attivato qualora si verificano le seguenti condizioni:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, 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 non si è ridotto.



4.2 METODOLOGIA ADOTTATA

Il metodo proposto 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 saranno 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

L'intervento consente di acquisire, valutare e monitorare gli indicatori che la letteratura associa allo stress da lavoro. La *check list* costruita ad hoc permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro.

Sarà utilizzata una *check list* per gruppo Omogeneo, così come definiti nel Documento di Valutazione dei Rischi generale (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.) o mansioni omogenee (amministrativi rispetto ad altri dipendenti).

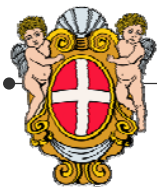
Area indicatori aziendali (Area A)	Area indicatori contesto del lavoro (Area B)	Area indicatori contenuto del lavoro (Area C)
1. indici infortunistici; 2. assenteismo; 3. assenza per malattia; 4. ferie non godute; 5. rotazione del personale; 6. cessazione rapporti di lavoro/turnover; 7. procedimenti/sanzioni disciplinari; 8. richieste visite mediche straordinarie; 9. segnalazioni <i>stress</i> lavoro; 10. istanze giudiziarie.	1. funzione e cultura organizzativa ; 2. ruolo nell'ambito dell'organizzazione; 3. evoluzione della carriera; 4. autonomia decisionale – controllo del lavoro; 5. rapporti interpersonali sul lavoro; 6. interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro.	1. ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro; 2. pianificazione dei compiti; 3. carico di lavoro – ritmo di lavoro; 4. orario di lavoro.

• FASE 2

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.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO BASSO ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

Nel caso in cui 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 dovrà monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque, ogni due anni.

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 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno 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.

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 81/08 o, comunque ogni 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.

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, nelle aziende con più di dieci lavoratori, quando le valutazioni della *check list* hanno evidenziato un livello di rischio ALTO.



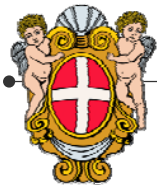
5 INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI ESPOSTI AL RISCHIO PER GRUPPI OMOGENEI

Per la presente valutazione il personale è stato suddiviso in gruppi omogenei aggregati di lavoratori, tenendo conto delle sottostanti mansioni già individuate nel documento di valutazione dei rischi aziendale:

N° del Gruppo Omogeneo	Nome del Gruppo Omogeneo	Luogo di lavoro
1	Impiegati Amministrativi	Palazzo Zambon - Palazzo Muzan Villa Clementi Museo della serica e laterizia
2	Impiegati Tecnici	Palazzo Zambon (uffici edilizia pubblica, privata, urbanistica)
3	Assistenti Domiciliari	Palazzo Muzan Presso i cittadini
4	Personale di Polizia locale	Palazzo Zambon
5	Addetti squadra operai	Magazzini comunali (sede operativa)
6	Personale di pulizia	Tutti
7	Addetti scuolabus	Magazzini comunali (sede operativa)
8	Personale di cucina/scodellamento pasti	Sale mensa asili/scuole materne
9	Nonni Vigile/Ecovolontari/Vigili junior	Tutti
10	Addetti squadra di emergenza	Tutti

Sono stati individuati per la valutazione i seguenti aggregati, che vedono più gruppi omogenei, che si considerano valutabili assieme per quanto riguarda lo stress lavoro-correlato:

- **tutti gli altri gruppi omogenei – GRIGLIA GENERALE DELL'ENTE**
- **SQUADRA MANUTENZIONI E AUTISTI SCUOLABUS**
- **Lavoratori a contatto con il pubblico (sportelli e assist. domiciliari)**
- **Polizia Locale – 1^ VALUTAZIONE GRUPPO OMOGENEO ANNO 2012**



6 ANALISI DEL RISCHIO E RISULTATI

6.1 Tutti gli altri gruppi omogenei: griglia generale dell'Ente

RISULTATI DEGLI INDICATORI AZIENDALI

Punteggio indicatori aziendali	10		
Classificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio	0	0	0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Funzione e cultura organizzativa	2	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	X		
Evoluzione della carriera	1	X		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	X		
Interfaccia casa lavoro –conciliazione vita/lavoro	-1			
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO	6			

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2	X		
Pianificazione dei compiti	3		X	
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	X		
Orario di lavoro	0	X		
PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO	7			

I punteggi delle tre aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

AREA INDICATORI VALUTATA	RISULTATI	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Indicatori aziendali	0	X		
Contesto del lavoro	6	X		
Contenuto del lavoro	7	X		
TOTALE	13	X		

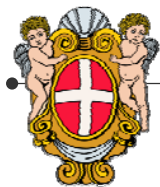


In relazione al livello di rischio ottenuto, il gruppo omogeneo "tutti gli altri gruppi omogenei: griglia generale dell'Ente" è classificabile come: classe di rischio **BASSO**.

RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori non 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.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

Si prevedano interventi migliorativi relativamente agli indicatori dell'area "Contesto del lavoro" e "Indicatori aziendali".

La valutazione, mediante l'analisi degli indicatori, verrà ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni



6.2 squadra manutenzioni e autisti scuolabus

RISULTATI DEGLI INDICATORI AZIENDALI

Punteggio indicatori aziendali	10		
Classificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio	0	0	0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Funzione e cultura organizzativa	5		X	
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	X		
Evoluzione della carriera	1	X		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	3		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	X		
Interfaccia casa lavoro –conciliazione vita/lavoro	-1			
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO	9			

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	5	X		
Pianificazione dei compiti	2	X		
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4	X		
Orario di lavoro	0	X		
PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO	11			

I punteggi delle tre aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

AREA INDICATORI VALUTATA	RISULTATI	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Indicatori aziendali	0	X		
Contesto del lavoro	9		X	
Contenuto del lavoro	11	X		
TOTALE	19	X		

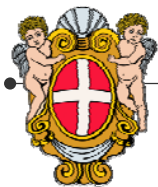
- IN RELAZIONE AL LIVELLO DI RISCHIO OTTENUTO, IL GRUPPO OMOGENEO “SQUADRA MANUTENZIONI E AUTISTI SCUOLABUS” È CLASSIFICABILE COME:
classe di rischio MEDIO.



RISCHIO BASSO		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 due anni
RISCHIO MEDIO	x	L'analisi degli indicatori non 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.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

Si prevedano interventi migliorativi relativamente agli indicatori dell'area "Contesto del lavoro".

La valutazione, mediante l'analisi degli indicatori, verrà ripetuta in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni anno fino a riduzione del rischio a livello 'basso'.



6.3 Lavoratori a contatto con il pubblico: cittadini / utenti (addetti agli sportelli e assistenti domiciliari)

RISULTATI DEGLI INDICATORI AZIENDALI

Punteggio indicatori aziendali	10		
Classificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio	0	0	0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Funzione e cultura organizzativa	7		X	
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	3		X	
Evoluzione della carriera	1	X		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	X		
Interfaccia casa lavoro –conciliazione vita/lavoro	-1			
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO	13			

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	6		x	
Pianificazione dei compiti	5			x
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	5		x	
Orario di lavoro	0	X		
PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO	16			

I punteggi delle tre aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

AREA INDICATORI VALUTATA	RISULTATI	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Indicatori aziendali	0	x		
Contesto del lavoro	13		x	
Contenuto del lavoro	16		x	
TOTALE	29		X	

In relazione al livello di rischio ottenuto, il gruppo omogeneo "Lavoratori a contatto con il pubblico: cittadini / utenti (addetti agli sportelli e assistenti domiciliari)" è classificabile come:

<i>Valutazione rischio Stress - lavoro correlato</i>		<i>Pagina 14 di 19</i>
--	--	------------------------



classe di rischio **MEDIO**.

RISCHIO BASSO		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 due anni
RISCHIO MEDIO	X	L'analisi degli indicatori non 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.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

Si prevedano interventi migliorativi relativamente agli indicatori dell'area "Contesto del lavoro" e "contenuto del lavoro".

La valutazione, mediante l'analisi degli indicatori, verrà ripetuta annualmente.

7 INTERVENTI DI PREVENZIONE E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

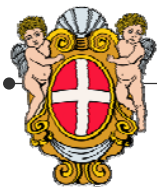
Le misure di miglioramento e prevenzione vanno adottate in tutte le situazioni ove, dal questionario di valutazione, sia stato individuato un potenziale di miglioramento.

Premesso che 3 gruppi omogenei sono stati classificati a rischio medio in seguito alla valutazione effettuata, si segnala che *anche per il gruppo omogeneo classificato a rischio basso emergono alcune situazioni che suggeriamo di tenere sotto controllo e gestire mediante delle opportune misure di prevenzione, in quanto potrebbero portare nel tempo ad una condizione di stress correlato al lavoro.*

In merito all'area "Indicatori aziendali" si suggerisce di gestire le situazioni ove è risultato un aumento degli indicatori aziendali e, in particolare, di: percentuale di ferie non godute, percentuale di rotazione del personale (usciti-entrati), procedimenti/sanzioni disciplinari, numero di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c).

Con riferimento all'area "Contesto del lavoro" si suggerisce di prevedere le seguenti misure di prevenzione:

- individuare dei momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
- prevedere per ogni servizio dei momenti di comunicazione e di incontro di tutti gli appartenenti al servizio con il responsabile
- attivare dei sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo
- provvedere, ove possibile, ad una più chiara definizione dei ruoli
- migliorare la comunicazione al fine di evitare che dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere
- predisporre, , se assenti, strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali



- gestire eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
- gestire le situazioni ove vi sia segnalazione frequente di conflitti / litigi
- gestire le situazioni di sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità).

8 PIANO ATTUATIVO DEGLI INTERVENTI

GRUPPI OMOGENEI	MISURE DA ADOTTARE	TEMPI DI ATTUAZIONE
tutti	<ul style="list-style-type: none">• gestire le situazioni ove è risultato un aumento degli indicatori aziendali.• chiarire obiettivi aziendali, definire i ruoli (verifica e divulgazione organigramma; individuazione mansioni e funzioni; chiarezza sui livelli gerarchici e sui flussi delle decisioni), migliorare organizzazione, processi, condizioni e ambiente di lavoro, condividere percorsi di valutazione e scelta in occasione di variazioni/innovazioni• VALUTAZIONE APPROFONDITA non necessaria• monitoraggio• INFORMAZIONE FORMAZIONE	Entro un anno dalla data di approvazione del presente documento
tutti	<ul style="list-style-type: none">• gestire le situazioni ove è risultato un aumento degli indicatori aziendali• individuare dei momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale• attivare dei sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo• provvedere, ove possibile, ad una più chiara definizione dei ruoli• migliorare la comunicazione al fine di evitare che dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere• predisporre, se assenti, strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali• gestire eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi• gestire le situazioni ove vi sia segnalazione frequente di conflitti / litigi• gestire le situazioni di sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità).	Entro due anni dalla data di approvazione del presente documento

Sulla base delle analisi condotte si traggono le seguenti considerazioni:

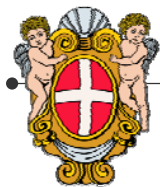
- L'azienda cura la formazione e la crescita professionale del proprio personale sia attraverso percorsi formativi mirati sia attraverso periodici interventi di carattere generale, anche se potrebbero essere organizzati più momenti di incontro dell'azienda con tutto il personale.
- I luoghi di lavoro sono in generale da considerarsi sufficientemente confortevoli e non si registrano situazioni tali da considerarli origine di danno per l'operatore.
- L'azienda cura attentamente l'aspetto di comunicazione con il personale. Alcuni aspetti legati ai sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo potrebbero essere migliorati.
- Le misure organizzative adottate dal datore di lavoro sono attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

9 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Monitoraggio annuale degli indicatori.

Per i gruppi omogenei classificabili come **RISCHIO MEDIO** se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.

Per i gruppi omogenei classificabili come **RISCHIO BASSO** si preveda un monitoraggio biennale e in caso di cambiamenti organizzativi aziendali.



Aggiornamento anno 2012

10 CHECK-UP ANNO 2012:

- Valutazione gruppo omogeneo
- Controllo andamento gruppi esaminati l'anno precedente.

10.1 Valutazione gruppo omogeneo 'Personale di Polizia Locale'

RISULTATI DEGLI INDICATORI AZIENDALI

Punteggio indicatori aziendali	10		
Classificazione livello di rischio e trasformazione del punteggio	0	0	0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Funzione e cultura organizzativa	6	X		
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	3	X		
Evoluzione della carriera	1	X		
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2		X	
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	X		
Interfaccia casa lavoro –conciliazione vita/lavoro	0			
PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO	13			

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE		IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	5	x		
Pianificazione dei compiti	4		x	
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4	x		
Orario di lavoro	2	X		
PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO	15			

I punteggi delle tre aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

AREA INDICATORI VALUTATA	RISULTATI	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
Indicatori aziendali	0	x		
Contesto del lavoro	13		x	



Contenuto del lavoro	15		x	
TOTALE	28		X	

In relazione al livello di rischio ottenuto, il gruppo omogeneo “**Personale di Polizia Locale**” è classificabile come:

classe di rischio **MEDIO**.

RISCHIO BASSO		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 due anni
RISCHIO MEDIO	X	L'analisi degli indicatori non 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.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

Si prevedano interventi migliorativi relativamente agli indicatori dell'area “Contesto del lavoro” e “contenuto del lavoro”.

La valutazione, mediante l'analisi degli indicatori, verrà ripetuta annualmente.

Proposte di miglioramento, come da verbale della riunione finale:

- tenere in considerazione, con riferimento anche alla età anagrafica e di servizio del dipendente, il possibile parziale inserimento lavorativo in altri servizi meno gravosi dal punto psico-fisico e/o la modulazione delle mansioni.
- Programmazione dell'addestramento alla difesa personale, della formazione ed aggiornamento annuale e continua.
- Effettuazione riunioni/incontri tra responsabile e collaboratori almeno 4 volte l'anno.

10.2 Controllo andamento gruppi esaminati l'anno precedente.

Riunione del 20 marzo 2013 con responsabili di servizio. Inizio ore 11.45

Presenti:

Oscar Raumer

Monica Filippi

Giovanni Segalla

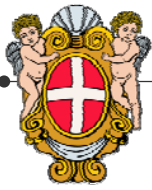
Nadia Fochesato

Assenti all'inizio:

Claudia Boschetti

Giorgio Spillare

<i>Valutazione rischio Stress - lavoro correlato</i>		<i>Pagina 18 di 19</i>
--	--	------------------------



Giovanni Toniolo

Alle 12.19 entra Giovanni Toniolo

Alle 12.28 entra Claudia Boschetti.

Viene illustrato il percorso fatto nel corso del 2012.

La valutazione del gruppo Polizia Locale è stata completata. Gli indicatori organizzativi sono parzialmente in miglioramento:

sono diminuite le ferie non godute e gli infortuni, mentre è in aumento il nr. di gg. di assenze per malattia, anche imputabile all'aumento dell'età media del personale.

Verranno calcolati i nr. delle mobilità distinguendo le richieste e quelle decise dal vertice.

Verrà proposto un percorso di 'team building' per le Posizioni Organizzative.

Sono stati effettuati alcuni interventi migliorativi:

i Responsabili di Servizio hanno effettuato riunioni organizzative interne con i propri collaboratori per farli partecipi delle scelte organizzative e degli obiettivi.