

# Relazione sulla valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato

*(Art.28 comma 1 del Decreto Legislativo 81/08:testo unico sicurezza con riferimento all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004)*

**Azienda: Azienda SPA**

**Indirizzo: Via Roma, 1**

**Città: Milano**

Data certa: 22/04/2009

Firma digitale

Apposizione del timbro postale per la data certa  
Firma:

<b>EDIZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>FIRMA (datore di lavoro)</b>
	DVR Stress L.C.	

**La presente relazione di valutazione di rischio stress lavoro correlato è parte integrante del Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 art. 28.**

## **1. PREMESSA**

La valutazione dei rischi è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di protezione e prevenzione, quindi, alla più generale organizzazione della prevenzione aziendale volta a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 ribadisce con ancor più forza l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28.

La valutazione riguarderà anche la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro, tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato** 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.

Lo stress legato all'attività lavorativa, i fattori che lo determinano e le conseguenze che ne derivano sono realtà alquanto diffuse in tutti e 15 gli stati membri dell'Unione europea. Dagli studi condotti oltre la metà dei 147 milioni di lavoratori europei riferisce di lavorare a ritmi molto serrati e di dover rispettare scadenze tassative. Più di un terzo di essi non è in grado di influire sulle mansioni assegnate e più di un quarto non ha la possibilità di determinare il proprio ritmo di lavoro.

Secondo le direttive quadro dell'UE, i datori di lavoro hanno il "dovere di assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati al lavoro".

Fra i principi di prevenzione sanciti dalla direttiva figurano:

- "la prevenzione del rischio"
- "l'eliminazione dei rischi alla fonte"
- "l'adeguamento del lavoro dell'individuo"

La direttiva stabilisce inoltre che è dovere del datore di lavoro sviluppare "**una coerente politica generale della prevenzione**".

Per individuare lo stress legato all'attività lavorativa, le sue cause e conseguenze, occorre analizzare il contenuto del lavoro, le condizioni di lavoro, le condizioni di impiego, le relazioni sociali al lavoro, la salute, il benessere e la produttività.

## **2. COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO CORRELATO**

Si possono ottenere validi risultati con cambiamenti organizzativi piuttosto semplici quali:

- Lasciare al lavoratore tempo sufficiente perché possa svolgere il proprio lavoro in modo soddisfacente.
- Fornire al lavoratore una descrizione chiara del lavoro da svolgere.
- Ricompensare il lavoratore per una buona prestazione di lavoro.
- Prevedere modalità attraverso le quali il lavoratore possa esprimere le proprie lamentele e far sì che esse vengano prese in considerazione seriamente tempestivamente.
- Commisurare il grado di responsabilità al grado di autorità del lavoratore.
- Esplicitare gli obiettivi e i valori dell'organizzazione del lavoro e adeguarli il più possibile agli obiettivi e valori personali del lavoratore.
- Favorire il controllo del lavoratore sul prodotto finale del proprio lavoro e stimolare il giusto orgoglio per il risultato ottenuto.
- Promuovere la tolleranza, la sicurezza e la giustizia sul posto di lavoro.
- Eliminare i fattori di nocività di tipo fisico.
- Individuare fallimenti e successi delle azioni passate e future di promozione della salute sul lavoro, le relative cause e conseguenze; imparare a evitare i fallimenti e a favorire i successi, proponendosi il graduale miglioramento dell'ambiente di lavoro e della salute.

A livello aziendale o nazionale, tutte e tre le componenti presenti sul mercato del lavoro possono prendere in considerazione miglioramenti organizzativi per prevenire lo stress legato all'attività lavorativa e i conseguenti danni alla salute, con particolare riguardo ai seguenti elementi:

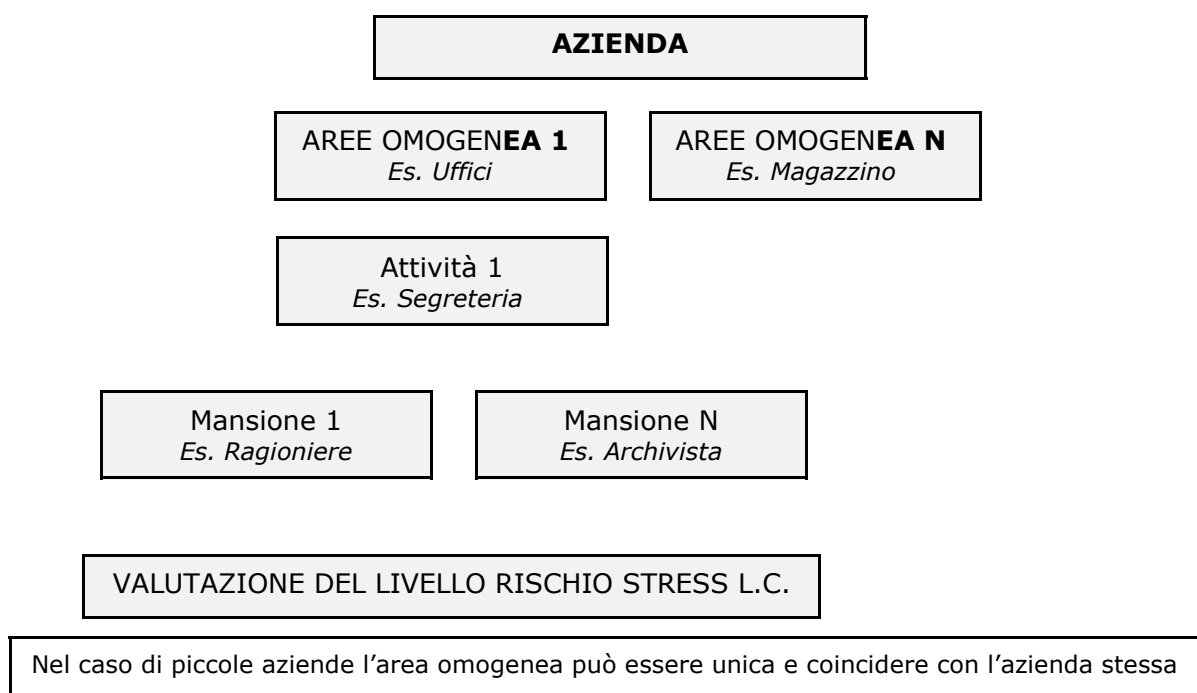
- *Orario di lavoro.* Predisporre gli orari di lavoro in modo da evitare conflitti con esigenze e responsabilità extralavorative. Gli orari dei turni a rotazione dovrebbero essere stabili prevedibili, con rotazione in avanti (mattino -pomeriggio - notte).
- *Partecipazione e controllo.* Consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni o alle misure che hanno ripercussioni sul loro lavoro.
- *Quantità di lavoro assegnato.* Assicurare che gli incarichi affidati siano compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale.
- *Contenuto.* Stabilire le mansioni in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze.
- *Ruoli.* Definire con chiarezza i ruoli e le responsabilità di lavoro.
- *Ambiente sociale.* Offrire possibilità di interazione sociale, ivi inclusi sostegno emotivo sociale e aiuto fra i collaboratori.
- *Prospettive future.* Evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale; promuovere la formazione permanente e la capacità di inserimento professionale.

### 3. DESCRIZIONE DEI CRITERI SEGUITI PER LA VALUTAZIONE

Scopo della valutazione eseguita è la determinazione del "Livello di Rischio Stress L.C." presente in azienda. La presente pertanto, rappresenta una VALUTAZIONE PRELIMINARE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO a cura del Datore di Lavoro e/o RSPP.

Per la rilevazione e valutazione dei potenziali fattori generatori di rischio stress lavoro correlato si utilizza il metodo QUERTI, basato sulla somministrazione di questionari soggettivi dai quali è possibile determinare una scala di rischio a sei valori, dove a seconda del risultato raggiunto sarà possibile posizionare la propria realtà.

Considerando l'azienda come un sistema complesso di attività e processi che sono svolti in specifici luoghi di lavoro, con l'ausilio di specifiche attrezzature e prodotti, la valutazione viene eseguita per Aree Omogenee secondo il seguente schema:



#### Questionari QVP-SLC

La rilevazione dei dati viene eseguita tramite la diffusione soggettiva di una tipologia di questionari identificata come QVP-SLC (Questionari valutazione preliminare - stress lavoro correlato).

L'elaborazione dei punteggi di tali questionari consentirà di determinare due risultati importanti:

- **Valutazione del livello di rischio (Ir)**
- **Distribuzione delle persone sulla scala di rischio (Ii)**

Per una più corretta valutazione, conformemente a quanto previsto dalle direttive quadro dell'UE, le domande dei questionari QVP-SLC sono raggruppate per categoria:

<b>1. Organizzazione e processi di lavoro</b>
<b>2. Condizione ambiente di lavoro</b>
<b>3. Comunicazione</b>
<b>4. Fattori soggettivi</b>

Pertanto il livello di rischio viene determinato per ogni Categoria.

### ***Valutazione del livello di rischio (Ir) per singola categoria***

Il livello di rischio viene determinato per ogni attività e mansione inserite per area omogenea. I dati elaborati sono:

- **Numero Domande**
- **Numero Questionari**
- **Punteggio Massimo**
- **Punteggio Minimo**
- **Punteggio scala a 6 valori per la valutazione rischio** (questo è il dato che permette di definire la scala di rischio)
- **Punteggio Totale valutazione rischio**

Da un semplice algoritmo di calcolo viene determinato il fattore di scala per la definizione della scala a sei valori.

### ***Distribuzione delle persone sulla scala di rischio (Ii)***

Grazie alla valutazione della distribuzione delle persone sulla scala di rischio, è possibile capire in azienda quanti soggetti (in termini percentuali) ricadono in una specifica fascia di rischio. Di seguito esempio di Tabella dove è indicata la distribuzione delle persone sulla scala di rischio, ovvero la frequenza espressa in percentuale dei risultati di ogni questionario per i livelli di rischio.

## **CHECK LIST CRA - Check list di controllo dello stato delle condizioni di lavoro e dei fattori ambientali rischio stress lavoro-correlato**

Un ulteriore approfondimento della problematica valutazione Rischio Stress I.c. è possibile grazie alla compilazione del questionario CRA. Tale Check - List va compilata dall' RSPP e fornisce un ulteriore dato per un corretto inquadramento della problematica aziendale. Il risultato di (coefficiente Ic) ha un valido significato se il livello di rischio calcolato con i questionari QVP si colloca tra il terzo e quinto.

Anche la check - list CRA viene suddivisa per categorie in maniera da poter risalire in modo puntuale ad eventuali carenze determinate dai risultati del Test:

- **Ambiente di lavoro**
- **Informazione**
- **Organizzazione e processi di lavoro**
- **Condizioni di lavoro**

**RISCHIO STRESS L.C.** è un software mediante il quale vengono individuati e valutati, conformemente a quanto prescrive l'art. 28 del D. Lgs. 81/08, i fattori generatori di un potenziale rischio di stress lavoro correlato e l'intensità con cui detto rischio è avvertito dai lavoratori esposti. Il metodo seguito per effettuare la valutazione del rischio rispetta le indicazioni contenute nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelle del documento sullo stress correlato al lavoro dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

La valutazione del rischio stress è effettuata mediante una procedura che combina le risultanze dell'esame di parametri oggettivi del contesto lavorativo, significativi ai fini del rischio stress, con le valutazioni dei lavoratori raccolte mediante lo specifico strumento di valutazione psicologica della relazione lavorativa QVP-SLC, contenuto nel software.

I risultati dell'elaborazione sono raccolti in un report da stampare, contenente:

- I risultati dell'analisi effettuata riportati su una scala di rischio di sei valori riportata dalle linee guida europee sulla valutazione dei rischi;
- La distribuzione del potenziale di rischio soggettivo rilevato;
- Il potenziale di rischio degli indicatori oggettivi correlabili con il rischio stress lavoro-correlato
- Le misure di prevenzione da adottare in funzione del livello di rischio rilevato.

Il rischio stress è valutato mediante l'esame di tre parametri tra loro correlati: 1) livello soggettivo di rischio percepito, condizioni di rischio oggettive, livello dei parametri occupazionali critici.

Il parametro 1) considera la valutazione data dai lavoratori della propria condizione di lavoro; il parametro 2) riguarda il potenziale di rischio associabile alle condizioni oggettive dell'ambiente di lavoro; il parametro 3) prende in considerazione la presenza di livelli di criticità in alcuni parametri occupazionali che possono essere collegati ad effetti stressogeni.

Gli strumenti utilizzati consistono in un questionario (QVP-SLC) composto di 39 domande strutturato in modo da rilevare la percezione che i lavoratori hanno circa le condizioni che caratterizzano stabilmente la loro attività lavorativa e la valutazione che ne danno in termini di "pressione" avvertita. Le condizioni oggetto di indagine sono riferite a quattro fattori cui fa riferimento l'Accordo dell'8 ottobre 2004 e precisamente: "Organizzazione e processi di lavoro", "Condizione ambiente di lavoro", "Comunicazione", "Fattori soggettivi". Dai dati forniti dai questionari si ricava l'Indicatore del potenziale rischio di stress lavoro-correlato Ir e gli omologhi indicatori di ciascun fattore di rischio potenziale (Ir1, Ir2, Ir3, Ir4). Dagli stessi dati viene ricavato l'Indicatore di potenziale rischio individuale (Ii) che fornisce la percentuale dei soggetti nelle classi di rischio con valori da 3 a 6 (Vedi tabella europea delle formule di valutazione del rischio).

Mediante un secondo strumento costituito da una check-list (CRA) vengono rilevate le condizioni oggettive ambientali e di lavoro aventi un potenziale stressogeno. Da questi dati viene ricavato l'Indicatore di condizione Ic che esprime il valore di rischio potenziale obiettivamente presente nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro.

Dalla combinazione degli indici Ir e Ic si ricava l'indice complessivo di rischio che viene espresso dalla descrizione basso, medio, elevato.

Un terzo elemento che viene preso in esame è la Lista dei parametri occupazionali -LPO (assenteismo, turn-over, situazione degli infortuni e, se conosciuta, degli incidenti)) aventi possibili relazioni con effetti stressori.

La valutazione del potenziale di rischio stress relativa agli indicatori Ir, Ic e Ii è valutata su una scala di rischio di sei valori basata sullo schema di valutazione CEE e adottata anche da AIAS. La scala presenta tre livelli di rischio: 1) Rischio basso: area verde (valori 1 e 2; nessun rischio); 2) Rischio medio: area gialla (valori 3 e 4; presenza di rischi potenziali al momento ancora sotto controllo ma da non sottovalutare e verso i quali è opportuno prendere delle misure cautelative); 3) Rischio elevato: area rossa (valori 5 e 6) presenza di rischi fuori controllo, necessità di intervenire con urgenza). (Vedi Tabella 2.1: Tabella europea delle formule di valutazione del rischio).

La scelta di utilizzare una scala qualitativa di valutazione del rischio e non la matrice di rischio espressa dalla formula  $R = F \times M$  (o  $P \times D$ ) comunemente utilizzata per i rischi fisici, deriva dal fatto che per il rischio stress è alquanto problematico stabilire un nesso di causalità certo tra esposizione al rischio, tipo di danno e gravità del danno. In particolare risulta difficile stabilire con la necessaria obiettività il valore di  $M$ , ossia la gravità delle conseguenze del rischio stress sulla salute dei soggetti esposti.

Per ovviare a questo inconveniente si è dunque preferito adottare una valutazione del rischio basata su una scala di valutazione qualitativa, desunta dalle linee guida europee sulla valutazione del rischio. Lo schema di valutazione CEE (vedi Tabella 2.1) offre il vantaggio di indicare criteri "Qualitativi" di valutazione, che, di fatto, esprimono in sintesi il risultato del prodotto dei due valori ( $P \times D$ ), cui si accompagna la definizione delle azioni conseguenti.

## TAVOLA DELLE FORMULE DI VALUTAZIONE E AZIONI CONSEGUENTI

(\*) Rating conforme alle linee guida della Comunità Europea (Tabella delle formule di valutazione)

(1) Livello di rischio	(2) Descrizione dello stato di rischio	(3) Azioni conseguenti
<b>1</b>	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.
<b>2</b>	I rischi individuati sono ad un livello accettabile e sotto controllo conformemente alle norme vigenti.	E' possibile apportare miglioramenti alla protezione. Si terminano le valutazioni. Il mantenimento dei livelli di sicurezza compete ai sistemi di protezione del Datore di Lavoro.
<b>3</b>	I rischi individuati sono attualmente sotto controllo ma è legittimo pensare che in futuro possano aumentare.	Definire le precauzioni per migliorare la protezione, e mantenere, eliminare, controllare e minimizzare la maggiore esposizione ai rischi.
<b>4</b>	I rischi individuati sono sotto controllo ma i sistemi di prevenzione e sicurezza non sono adeguati.	Determinare le misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio malgrado le precauzioni.
<b>5</b>	Sono stati individuati rischi potenzialmente significativi, ma non vi è alcuna certezza che possano provocare malattie o ferite.	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo, determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e protezione.
<b>6</b>	Vi sono rischi significativi e non adeguatamente controllati.	Identificare e porre in atto misure provvisorie immediate per prevenire e controllare l'esposizione ai rischi. (Esaminare l'eventualità di bloccare il ciclo produttivo). Valutare le esigenze a lungo termine.

## LISTA DEI PARAMETRI OCCUPAZIONALI - LPO

<b>PARAMETRO</b> (1)	<b>VAM3</b> (2)	<b>VAM1</b> (3)	<b>VCM1</b> (4)	<b>DIFFERENZA VAM1-VCM1</b> (5)	<b>% DIFFERENZA</b> (6)
Tasso aziendale di assenteismo (TA)					
Turn-over aziendale (TO)					
N° infortuni accaduti			NA	NA	NA
Indice di frequenza IF					
Indice di gravità IG					

### Legenda

VAM3 – Valore medio del parametro aziendale riferito all'ultimo triennio

VAM1 – Valore attuale del parametro aziendale

VCM1 – Valore attuale del parametro di comparto - Nel caso non fosse disponibile il valore attuale, inserire il valore medio dell'ultimo triennio o del periodo disponibile.

Differenza VAM1 – VCM1 – Calcolare la differenza tra i due valori nell'ordine indicato. Se negativa considerare il dato come positivo. Se la differenza risulta positiva, calcolarne la percentuale e indicarla nella colonna 6.

% differenza: una differenza maggiore del 25% è indicativa di una situazione organizzativa anomala e può essere letta come un possibile segnale dell'esistenza di potenziale rischio di stress.

NA – Non applicabile

### Dati di calcolo

L'utente deve recuperare i dati dagli uffici aziendali e dalle strutture pubbliche che li possono detenere (INAIL, ISTAT, Camera di Commercio, Associazioni datoriali) e inserirli nelle caselle corrispondenti.

Nella colonna 5 inserire formula per il calcolo automatico della differenza;

Nella colonna 6 inserire formula per il calcolo automatico della % delle differenze.

Nel caso di differenza negativa nel calcolo di colonna 5, nella colonna 6 non sarà inserito alcun dato.

### Tabella dei risultati

<b>Caso A</b> Nessuno dei parametri risulta con una differenza > 25%	<i>La situazione organizzativa non presenta anomalie riconducibili ai parametri occupazionali considerati.</i>
<b>Caso B</b> Qualcuno dei parametri presenta una differenza > 25%	<i>La situazione organizzativa presenta anomalie riconducibili ai parametri occupazionali considerati. Procedere ad individuare il reparto o la mansione in cui si allocano le criticità trovate, quindi effettuare una valutazione del rischio stress lavoro-correlato espressamente indirizzata al gruppo di lavoratori esposti.</i>

## • DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA

<b>Ragione Sociale</b>	Azienda SPA
<b>Datore di Lavoro</b>	Mario Rossi
<b>Codice ISTAT</b>	Attività manifatturiera
<b>Codice fiscale</b>	AZIZPA2000GT7WXX
<b>P. IVA</b>	00125654789
<b>Totale dipendenti</b>	6
<b>Data apertura attività</b>	10/10/2000
<b>Posizione INAIL</b>	15413543454545
<b>Posizione INPS</b>	325455144564654
<b>Tariffa INAIL</b>	
<b>CCNL</b>	
<b>Iscrizione albo artigiani</b>	
<b>REA</b>	SA-65265562
<b>Email</b>	azienda@spa.lp
<b>Sito internet</b>	www.esempio.kk

### 1. Sede Legale

<b>Indirizzo</b>	Via Roma, 1
<b>CAP</b>	20100
<b>Città</b>	Milano
<b>Telefono</b>	0211111
<b>Fax</b>	0211111

### 1. Sede Operativa

<b>Indirizzo</b>	Via Roma, 1
<b>CAP</b>	20100
<b>Città</b>	Milano
<b>Telefono</b>	0211111
<b>Fax</b>	0211111

### 2. Rappresentante Legale

<b>Nominativo</b>	Rossi Mario
<b>Città</b>	Milano
<b>CAP</b>	20100
<b>Telefono</b>	024444
<b>Fax</b>	0255555
<b>Cellulare</b>	333
<b>Email</b>	mail@mail.cm

### 3. Figure e Responsabili

<b>Datore di lavoro</b>	Mario Rossi
<b>RSPP</b>	RSPP esempio
<b>Medico Competente</b>	Medico esempio
<b>Responsabile Emergenze</b>	Resp.emergenze esempio

**DIRIGENTI**

<b>Nominativi</b>
Dirigente esempio

**RLS**

<b>Nominativi</b>
RLS Esempio

**PREPOSTI**

<b>Nominativi</b>
Preposto esempio

**4. Squadre Aziendali****Addetti Servizio Prevenzione e Protezione**

<b>Nominativi</b>
Addetto 1 SPP, Addetto 2 SPP

**Addetti Emergenze ed Evacuazione**

<b>Nominativi</b>
Addetto emergenze 1, Addetto emergenze 2

**Addetti Pronto Soccorso**

<b>Nominativi</b>
Addetto PS 1, Addetto PS 2

**Addetti Antincendio**

<b>Nominativi</b>
Addetto 1 antincendio, Addetto 2 antincendio

## **5. Descrizione dell'attività lavorativa**

Descrizione attività lavorative

## **6. Descrizione Processo Produttivo**

Descrizione Processo Produttivo

## **7. Descrizione Azienda**

Descrizione azienda esempio

## **8. ELENCO DELLE AREE PER LE QUALI E' STATA FATTA LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

<b>Nome Area Omogenea</b>	<b>Attività associate all'area omogenea</b>	<b>Numero di questionari inoltrati (QVP-SLC)</b>
Stabilimento 1	Lavori di ufficio	4

## 9. SEZIONE 2 – VALUTAZIONE PER AREE OMOGENEE

Le rilevazioni in campo e la raccolta degli elementi critici è stata effettuata per ogni attività lavorativa, per individuare possibili fonti stressogene.

Di seguito sono riportati per ogni unità produttiva/stabilimento i luoghi di lavoro, i risultati della valutazione

### 10. Unità Produttiva: Stabilimento 1

<b>Data apertura attività</b>	
<b>Responsabile</b>	Antonio Rossi
<b>Codice ISTAT</b>	
<b>Posizione INAIL</b>	
<b>INPS</b>	
<b>ASL di riferimento</b>	
<b>Ispettorato del lavoro</b>	
<b>E-mail</b>	
<b>Sito Internet</b>	

#### Sede Legale

<b>Indirizzo</b>	Via Roma, 8
<b>CAP</b>	20100
<b>Città</b>	Milano
<b>Telefono</b>	021111
<b>Fax</b>	02222

#### Sede Operativa

<b>Indirizzo</b>	
<b>CAP</b>	
<b>Città</b>	
<b>Telefono</b>	
<b>Fax</b>	

**DESCRIZIONE**

Descrizione stabilimento 1

**LUOGHI DI LAVORO**

<b>Area/Reparto</b>	Uffici
	Uffici Amministrativi
<b>Postazioni di lavoro</b>	
Scrivania 1	Scrivania 1

## Risultati elaborazione dati questionario QVP-SLC Calcolo Indice IR

Area Omogenea	Punteggio Ottenuto	Livello di Rischio IR
Stabilimento 1	287	4

**Tabella 2.1.1 – Scala dei punteggi e corrispondenza valori di rischio Ir**

Scala di rischio	1	2	3	4	5	6
Ripartizione punteggi	0 - 78	79 - 156	157 - 234	235 - 312	313 - 390	391 - 468
Punteggio ottenuto				287		

**2.1.2 – Descrizione dello stato di rischio trovato per Ir e delle azioni conseguenti**

Livello di rischio	Descrizione dello stato di rischio	Azioni conseguenti
4	I rischi individuati sono sotto controllo ma i sistemi di prevenzione e sicurezza non sono adeguati.	Determinare le misure aggiuntive per riprendere il controllo in caso si verifichi una situazione ad alto rischio malgrado le precauzioni.

**Tabella 2.1.3 – Distribuzione % soggetti nei valori della scala del rischio**

1	2	3	4	5	6
0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %

Potenziale rischio per le persone:  $I_i = 100,00\%$   
 (Somma delle percentuali dei soggetti con valori da 3 a 6)

**Tabella 2.1.4 – Livelli di rischio F Ir relativi alle singole aree esaminate con QVP-SLC**

AREA	DESCRIZIONE	INDICE RELATIVO ALL'AREA F Ir	VALORE Ir RELATIVO ALL'AREA (F Ir)
1	Organizzazione e processi di lavoro	F IR 1	4
2	Condizione ambienti di lavoro	F IR 2	5
3	Comunicazione e relazioni sul lavoro	F IR 3	5
4	Fattori soggettivi	F IR 4	3

## Risultati elaborazione dai Check-list CRA - Calcolo indice Ic

Area Omogenea	Punteggio Ottenuto	Livello di Rischio IR
Stabilimento 1	29	5

Tabella 2.2.1 – Scala dei punteggi e corrispondenza valori di rischio Ic

Scala di rischio	1	2	3	4	5	6
Ripartizione punteggi	80 - 96	64 - 79	48 - 63	32 - 47	16 - 31	0 - 15
Punteggio ottenuto					29	

Tabella 2.2.2 – Descrizione dello stato di rischio trovato per Ic e delle azioni conseguenti

Livello di rischio	Descrizione dello stato di rischio	Azioni conseguenti
5	Sono stati individuati rischi potenzialmente significativi, ma non vi è alcuna certezza che possano provocare malattie o ferite.	Paragonare le misure esistenti alle norme di buona prassi. Se il paragone è negativo, determinare cosa è stato fatto per migliorare le misure di prevenzione e protezione.

Tabella 2.2.3 – Livelli di rischio F Ic relativi alle singole aree esaminate con Check-List CRA

AREA	DESCRIZIONE	INDICE RELATIVO ALL'AREA F Ic	VALORE Ir RELATIVO ALL'AREA (F Ic)
1	Ambiente di lavoro	F IC 1	3
2	Informazione e Formazione	F IC 2	5
3	Organizzazione e processi di lavoro	F IC 3	6
4	Condizioni di lavoro	F IC 4	5

## Valutazione dei parametri occupazionali – LPO

<b>Area Omogenea</b>
<b>Stabilimento 1</b>

Settore ATECO ..... Comparto .....

**Tabella 2.3.1 – Tabella LPO**

<b>PARAMETRO</b>	<b>VAM3</b>	<b>VAM1</b>	<b>VCM1</b>	<b>DIFFERENZA VAM1-VCM1</b>	<b>% DIFFERENZA</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tasso aziendale di assenteismo <b>(TA)</b>	10,15	5,10	3,12	1,98	38,82
Turn-over aziendale <b>(TO)</b>	8,00	4,00	5,00	-1,00	0,00
N° infortuni accaduti	10,00	2,00	NA	NA	NA
Indice di frequenza <b>IF</b>	3,00	2,00	1,00	1,00	50,00
Indice di gravità <b>IG</b>	6,00	3,15	1,50	1,65	52,38

### Legenda

VAM3 – Valore medio del parametro aziendale riferito all'ultimo triennio

VAM1 – Valore attuale del parametro aziendale

VCM1 – Valore attuale del parametro di comparto - Nel caso non fosse disponibile il valore attuale, inserire il valore medio dell'ultimo triennio o del periodo disponibile.

Differenza VAM1 – VCM1 – Calcolare la differenza tra i due valori nell'ordine indicato. Se negativa considerare il dato come positivo. Se la differenza risulta positiva, calcolarne la percentuale e indicarla nella colonna 6.

% differenza: Se per qualche parametro risulta essere maggiore del 25% procedere ad effettuare la valutazione del rischio stress lavoro correlato

NA – Non applicabile

**Tabella 2.3.2 – Esito Valutazione LPO**

<b>Valore parametri</b>		<b>Descrizione</b>
<b>Parametro</b>	<b>Valore percentuale differenza</b>	
<b>TA</b>	38,82	La situazione organizzativa presenta anomalie riconducibili ai parametri occupazionali considerati. Procedere ad individuare il reparto o la mansione in cui si allocano le criticità trovate, quindi effettuare una valutazione del rischio stress lavoro-correlato espressamente indirizzata al gruppo di lavoratori esposti.
<b>TO</b>	0,00	
<b>IF</b>	50,00	
<b>IG</b>	52,38	

## Risultati complessivi

<b>Area Omogenea</b>
<b>Stabilimento 1</b>

**Tabella 3.1 – Calcolo valore di rischio complessivo e descrizione delle criticità rilevate**

IR	IC	Combinazione IR+IC	Rischio complessivo	Ambiti di criticità rilevati
4	5	MM	Medio	Criticità nel funzionamento del processo organizzativo Ci sono condizioni di lavoro critiche

## Sezione 2.5 – Misure di prevenzione e per il miglioramento

**Tabella 4.1 – Interventi correttivi elementi da considerare**

Combinazione IR+IC	Rischio complessivo	Valori di F IR e di F IC >3	Area	Elementi critici
MM	Medio	IR	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	Congruenza delle modalità seguite nella pianificazione del lavoro con le caratteristiche delle risorse disponibili Grado di autonomia del lavoratore nella organizzazione esecutiva dei compiti assegnati (troppa o troppo poca) Coincidenza tra esigenze dell'attività e del compito e le capacità/conoscenze di cui i lavoratori dispongono Carico di lavoro (eccessivo o troppo ridotto)
MM	Medio	IR	CONDIZIONE AMBIENTE DI LAVORO	Rumore, calore, sostanze pericolose, ecc. Basso grado di sicurezza percepito delle condizioni di lavoro e dell'ambiente
MM	Medio	IR	COMUNICAZIONE E RELAZIONI SUL LAVORO	Conflittualità e competitività eccessive Esposizione a un comportamento illecito Incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro Prospettive di occupazione

MM	Medio	IR	F A T T O R I SOGGETTIVI	Pressioni emotive e sociali Sensazione di non potere fare fronte alla situazione Percezione di una mancanza di aiuto Basso livello di tutela della salute e della sicurezza percepito Possibile presenza di segnali di stress
MM	Medio	IC	AMBIENTE DI LAVORO	Adeguatezza degli spazi a disposizione del lavoratore per svolgere il lavoro Comfort, possibilità di concentrazione mentale, livello di rumore Livello di affollamento di persone e postazioni di lavoro. Disposizione delle postazioni e interferenze degli spazi di lavoro e degli spazi per la circolazione delle persone Condizioni microclimatiche e di illuminazione degli ambienti di lavoro e delle postazioni di lavoro
MM	Medio	IC	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	Adeguatezza dell'informazione, della formazione e dell'addestramento dei singoli lavoratori sulla prevenzione e protezione dai rischi Conoscenza di regole, procedure e disposizioni di sicurezza Formazione dei dirigenti e dei preposti Conoscenza e consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità connesse
MM	Medio	IC	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	Carico di lavoro fisico e mentale Organizzazione del lavoro e dei compiti Partecipazione al processo decisionale e comunicazione
MM	Medio	IC	CONDIZIONI DI LAVORO	Rispetto dei principi ergonomici nella progettazione e gestione delle postazioni di lavoro e dei compiti Compatibilità tra caratteristiche della postazione di lavoro e attività da svolgere Presenza di attività che comportano sovraccarichi biomeccanici (movimenti ripetitivi, spostamento manuale di carichi, vibrazioni) Adeguatezza dell'abbigliamento e dei DPI Eventuale esposizione a sostanze pericolose

**Tabella 4.2 – Misure di prevenzione e miglioramento azioni da intraprendere**

<b>Combinazione IR+IC</b>	<b>Rischio complessivo</b>	<b>Valori di F IR e di F IC &gt;3</b>	<b>Area</b>	<b>Azioni da intraprendere</b>
MM	Medio	IR	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	Migliorare la programmazione delle attività e la distribuzione dei compiti. Verificare se e in quale misura è possibile aumentare il coinvolgimento dei lavoratori in merito alle questioni che influiscono sul loro lavoro. Accertare la reale corrispondenza tra capacità e competenza dei lavoratori e richieste dei compiti e dell'attività. Verificare la correttezza dei parametri che influiscono sul carico di lavoro fisico e mentale.
MM	Medio	IR	CONDIZIONE AMBIENTE DI LAVORO	Tenere monitorate le condizioni fisiche dei luoghi di lavoro e programmare misure tecniche e impiantistiche atte a modificare positivamente le situazioni di criticità riscontrate. Approfondire i motivi della bassa percezione di sicurezza
MM	Medio	IR	COMUNICAZIONE E RELAZIONI SUL LAVORO	Aumentare il sostegno lavorativo da parte dei capi. Verificare e migliorare l'esercizio della leadership nei capi. Formare i capi alla gestione dei conflitti in ambito lavorativo, sullo stress lavoro-correlato e sulla gestione dei comportamenti illeciti
MM	Medio	IR	FATTORI SOGGETTIVI	Approfondire la valutazione mediante Querti-SLC. Migliorare il sostegno lavorativo da parte dei capi. Verificare la presenza di segnali di stress
MM	Medio	IC	AMBIENTE DI LAVORO	Programmare misure tecniche e impiantistiche atte a modificare positivamente le situazioni di criticità riscontrate. Modificare la disposizione delle postazioni che presentano interferenze. Mantenere ad un livello adeguato le condizioni microclimatiche e di illuminazione delle postazioni e degli ambienti di lavoro
MM	Medio	IC	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	Effettuare la valutazione dei bisogni di formazione e addestramento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti. Programmare azioni per rendere più efficace l'applicazione delle procedure e delle disposizioni di sicurezza. Avviare un adeguato programma di formazione alla sicurezza dei dirigenti e dei preposti

MM	Medio	IC	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	<p>Verificare la correttezza della progettazione e della distribuzione dei compiti con riferimento ai parametri che influiscono sul carico fisico e mentale, sulla presenza di monotonia e ripetitività, sulla presenza di interferenze con l'impegno mentale.</p> <p>Attuare provvedimenti atti a eliminare o ridurre la monotonia e la ripetitività nei compiti</p> <p>Modificare la programmazione e l'organizzazione del lavoro</p> <p>Coinvolgere i lavoratori nella presa di decisione degli aspetti che riguardano il loro lavoro ed il posto di lavoro</p> <p>Verificare l'efficacia dei modi e dei mezzi utilizzati per trasmettere le comunicazioni e le informazioni necessarie per il lavoro</p>
MM	Medio	IC	CONDIZIONI DI LAVORO	<p>Riprogettare i posti di lavoro ed i compiti nel rispetto dei principi ergonomici</p> <p>Controllare la corrispondenza delle dimensioni delle postazioni di lavoro con le misure antropometriche e provvedere all'eventuale adattamento</p> <p>Controllare che l'abbigliamento di lavoro sia adeguato e compatibile con i DPI da utilizzare ed eventualmente provvedere alla sua sostituzione</p> <p>Accertare la presenza di eventuali sostanze pericolose e provvedere di conseguenza</p>

## **CONCLUSIONI**

Il presente documento di valutazione dei rischi da stress lavoro correlato:

è stato redatto ai sensi degli art. 28 del D. Lgs. 81/08;

è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

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

<b>Figure</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
Datore di lavoro	Mario Rossi	
Medico competente	Medico esempio	
Rappr. Lavoratori per la sicurezza	RLS Esempio	
Resp. Serv. Prev. Protezione	RSPP esempio	
Psicologo del lavoro (se nominato)		

22/04/2009

## Sommario

PREMESSA	2
COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO CORRELATO	2
DESCRIZIONE DEI CRITERI SEGUITI PER LA VALUTAZIONE	4
Questionari QVP-SLC	4
CHECK LIST CRA - Check list di controllo	6
TAVOLA DELLE FORMULE DI VALUTAZIONE E AZIONI CONSEGUENTI	7
DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA	9
Sede Legale	9
Sede Operativa	10
Rappresentante Legale	10
Figure e Responsabili	10
Squadre Aziendali	11
Descrizione dell'attività lavorativa	12
Descrizione Processo Produttivo	12
Descrizione Azienda	12
ELENCO DELLE AREE PER LE QUALI E' STATA FATTA LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	12
SEZIONE 2 - VALUTAZIONE PER AREE OMOGENEE	13
Unità Produttiva: Stabilimento 1	13
Risultati elaborazione dati questionario QVP-SLC Calcolo Indice IR	15
Risultati elaborazione dai Check-list CRA - Calcolo indice Ic	16
Valutazione dei parametri occupazionali - LPO	17
Risultati complessivi	19
CONCLUSIONI	24