



ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

via del Bersagliere, 7/9 – 58010 Alberese (GR)

Tel.0564 – 393211 Fax 0564 – 407 292

e-mail: info@parco-maremma.it web site: www.parco-maremma.it

C.F. 80004430536 P.I. 00238180533



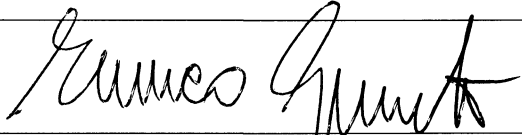
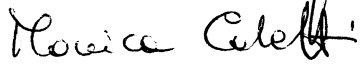
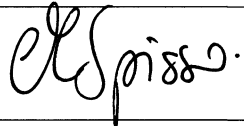

Valutazione stress lavoro-correlato

13 gennaio 2011


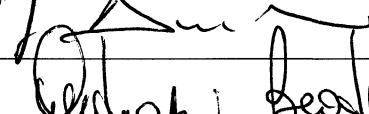
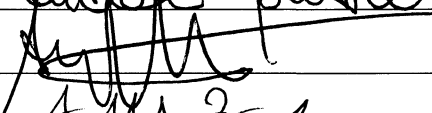
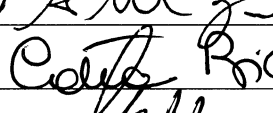



<p>38</p>	<p>STRESS LAVORO-CORRELATO Art. 28 c.1 D. Lgs. N.81/2008</p> <p>Accordo Europeo 8\10\2004</p> <p>Ministero del Lavoro,</p> <p>Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato.</p> <p>Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato del 18/11/2010</p>	<p>METODOLOGIA ADOTTATA (così come indicato dal Ministero del Lavoro, Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato. Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato emanate in data 18/11/2010):</p> <p>VALUTAZIONE PRELIMINARE: rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti alle seguenti famiglie:</p> <p>1-EVENTI SENTINELLA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indici infortunistici - Assenze per malattia - Turnover - Procedimenti disciplinari e sanzioni - Segnalazioni del medico competente - Specifiche e frequenti lamentele formalizzate dai lavoratori <p>2-FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente di lavoro ed attrezzature - Carichi e ritmi di lavoro - Orario di lavoro e turni - Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti <p>3-FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruolo nell'ambito dell'organizzazione - Autonomia decisionale e controllo - Conflitti interpersonali al lavoro - Evoluzione e sviluppo di carriera - Comunicazione <p>RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE:</p> <p>Il datore di lavoro, espletata la valutazione preliminare di cui sopra, non ritiene siano emersi elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere azioni correttive, un piano di monitoraggio o la valutazione approfondita di cui alle Indicazioni sopra citate.</p> <p>Sono state comunque adottate le misure di prevenzione e protezione più sotto elencate.</p> <p>MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADOTTATE:</p> <p>Pianificazione dell'orario di lavoro, assegnazione di incarichi in base alle capacità/conoscenze del lavoratore, verifica periodica dei carichi di lavoro.</p> <p>Misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.</p> <p>Formazione dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento.</p> <p>Informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.</p>
-----------	---	--

Mansioni esposte a rischi particolari	/			
Mansioni esposte a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento	/			
DPI adottati	/			
Misure per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza	Analisi periodica degli indicatori oggettivi e verificabili di cui sopra.	B	M	L
	Formazione e informazione.		X	

CERTIFICAZIONE E SOTTOSCRIZIONE

IL DATORE DI LAVORO (D.L.) - GIUNTA ENRICO	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP) - CALEFFI MONICA	
IL MEDICO COMPETENTE (MC) - SPISSO MARIA	
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) - LUNARDI MAURIZIO	

I LAVORATORI PER PRESA VISIONE:

1. ACCIAI VANIA	
2. ANSELMINI GIUSEPPE	
3. ANTONI BEATRICE	
4. ARRIGUCCI PAOLO	
5. BAMBAGIONI ALBERTO	
6. BILIOTTI CATIA	
7. BOLDORINI UGO	

8. CONTE ADRIANO	<i>Conte Adriano</i>
9. FUIANO MICHELE	<i>Fuiano Michele</i>
10. GERMANI DORIANO	
11. GIANNI ALESSANDRO	<i>Gianni</i>
12. GOVERNI ROBERTA	<i>Governi</i>
13. LAMPREDI ERMANNO	<i>Lampredi</i>
14. LUNARDI MAURIZIO	<i>Lunardi</i>
15. MADEDDU MARCO	<i>Madeddu</i>
16. MARTINI GIANFRANCO	<i>Martini</i>
17. MINUCCI LUCIANO	<i>Minucci</i>
18. OVI LUCA	<i>Ovi</i>
19. PIRO ROBERTA	<i>Piro</i>
20. POLI LUCIA	<i>Poli</i>
21. TERRENI MARCO	<i>Terreni</i>
22. TONELLI LAURA	<i>Tonelli</i>
23. TONINI LUCA	<i>Tonini</i>
24. UGOLINI ENRICO	<i>Ugolini</i>

CHECK LIST

Istruzioni

Su questa check list il totale di fattori e indicatori può avere un punteggio massimo fino a 77 punti.
La scheda indicatori fino a 14 punti (7 indicatori x 2 punti ciascuno) e le schede fattori 1 punto per ogni risposta negativa (no) .

Considerare su questo modello :

- Fascia verde fino a 24 punti
- Fascia gialla da 25 a 29 punti
- Fascia rossa da 39 a 77 punti

SCHEDA AZIENDA

Data compilazione 13/01/2011

Denominazione azienda : ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Gruppo omogeneo lavoratori *: **AMMINISTRATIVI**

Compilata (nome e cognome) : POLI LUCIA, MONICA CALEFFI, SPISSO MARIA, LUNARDI MAURIZIO, BAMBAGIONI ALBERTO

Funzione in azienda: RISPETTIVAMENTE PREPOSTO, RSPP, MC, RLS, ADDETTO UFFICIO PERSONALE

Firma

DDL: ENRICO GIUNTA

RSPP: MONICA CALEFFI

MC: SPISSO MARIA

RLS: LUNARDI MAURIZIO

Monica Caleffi

Spiisso

M. Lunardi

- In micro aziende ove non sia possibile la suddivisione per gruppi omogenei si adotterà una lista unica e pertanto si indica la dicitura "unico"

INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI (*)
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
3	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (*)
4	% FERIE NON GODUTE (*)
5	SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (*)
6	FREQUENTI E SPECIFICHE CONTESTAZIONI FORMALIZZATE PER ISCRITTO DAI LAVORATORI AL DDL (*)
7	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI COLLETTIVE DI STRESS LAVORO CORRELATO

(*) Nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda numericamente a 0, si segna

X nella casella **DIMINUITO**.

Qualora la rappresentazione dei dati di un indicatore, del triennio in esame, si presenti come una linea spezzata (non trend crescente/decrescente /inalterato) fare riferimento alla media dei due anni precedenti per identificare se il dato corrente è diminuito/inalterato/aumentato.

Esempio: 2008 =2,6; 2009=2,2; 2010=2,4. media biennio =2,4 . considerare dato 2010 inalterato

DIMINUITO (-1)	INALTERATO (0)	AUMENTATO (2)
-1		
		2
-1		
		2
-1		
-1		
-1		

=

-1
2
-1
2
-1
-1
-1

-1

FATTORI CONTESTO DEL LAVORO

COMUNICAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1	Diffusione degli obiettivi aziendali																				
2	Presenza di procedure aziendali																				
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori																				
4	Presenza di un organigramma aziendale																				
5	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, intranet, streamer,)																				
6	Effettuazione riunioni/incontri tra responsabili e lavoratori																				
7	Presenza di un piano formativo di introduzione al lavoro																				
8	Previsione di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale																				
9	Presenza di codice etico e/o di comportamento																				
10	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale																				
11	Presenza di sistemi per il recepimento dei casi di disagio lavorativo																				
12	Possibilità di usufruire di programmi di prevenzione sulla salute e/o di rimborsi spese per visite ed esami grazie ad assistenza sanitaria integrativa																				

SI (0)	NO (1)
0	
0	
0	
0	
0	
0	
	1
	1
0	
0	
0	
	1

5	Assenza di rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	
			0

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	Segnalazione solo sporadica (non frequente) di conflitti/litigi	0	
2	Esiste la possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei dipendenti	0	
3	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori o colleghi	0	
			0

RISULTATI DEI FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO

FATTORI	
Comunicazione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
	3

10	Lavoro privo di elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	
		4	

ORARIO DI LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	L'orario di lavoro generalmente non supera le 8 ore	0	
2	Il lavoro straordinario non viene svolto abitualmente	0	
3	E' presente orario di lavoro flessibile (non rigido)?	0	
4	L'orario di lavoro è generalmente programmato (varia raramente)	0	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite secondo le disposizioni di legge	0	
6	E' assente il lavoro a turni avvicendati nelle 24 ore	0	
7	E inusuale (non abituale) il lavoro a turni notturni	0	
8	E' assente il lavoro lavoro notturno fisso o a rotazione	0	
		0	

RISULTATI FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO

FATTORI	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali	0
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	0

ESITO DELLA VALUTAZIONE

INDICATORI AZIENDALI	-1
CONTESTO DEL LAVORO	3
CONTENUTO DEL LAVORO	4
TOTALE	6
Fascia Verde	X
Fascia Gialla	

L'analisi non evidenzia particolari condizioni che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi.

Pur non rilevandosi condizione di rischio da stress lavoro correlato, si riscontrano elementi che consigliano l'adozione di interventi preventivi.
 Il datore di lavoro adotterà interventi mirati a prevenire l'insorgere di eventuali situazioni di rischio. La valutazione dovrà essere ripetuta nel caso in cui intervengano mutamenti delle condizioni organizzative o ambientali

L'analisi evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
Con riferimento ai fattori di rischio identificati occorre adottare azioni di miglioramento da sottoporre a monitoraggio per verificarne l'efficacia. Se queste non determinano un miglioramento occorrerà procedere ad un approfondimento di valutazione sulla percezione dei lavoratori (es focus group; questionari; interviste).

CHECK LIST

Istruzioni

Su questa check list il totale di fattori e indicatori può avere un punteggio massimo fino a 77 punti.
La scheda indicatori fino a 14 punti (7 indicatori x 2 punti ciascuno) e le schede fattori 1 punto per ogni risposta negativa (no) .

Considerare su questo modello :

- Fascia verde fino a 24 punti
- Fascia gialla da 25 a 29 punti
- Fascia rossa da 39 a 77 punti

SCHEDA AZIENDA

Data compilazione 13/01/2011

Denominazione azienda : ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Gruppo omogeneo lavoratori *: **GUARDIA PARCO**

Compilata (nome e cognome) : POLI LUCIA, MONICA CALEFFI, SPISSO MARIA, LUNARDI MAURIZIO, TONINI LUCA

Funzione in azienda: RISPETTIVAMENTE PREPOSTO, RSPP, MC, RLS, PREPOSTO VIGILANZA

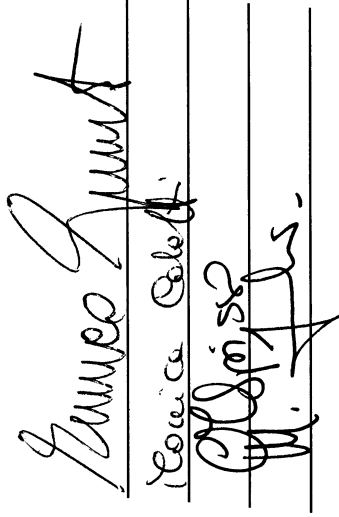
Firma

DDL: ENRICO GIUNTA

RSPP: MONICA CALEFFI

MC: SPISSO MARIA

RLS: LUNARDI MAURIZIO



- In micro aziende ove non sia possibile la suddivisione per gruppi omogenei si adatterà una lista unica e pertanto si indica la dicitura "unico"

INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI (*)
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
3	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (*)
4	% FERIE NON GODUTE (*)
5	SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (*)
6	FREQUENTI E SPECIFICHE CONTESTAZIONI FORMALIZZATE PER ISCRITTO DAI LAVORATORI AL DDL (*)
7	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI COLLETTIVE DI STRESS LAVORO CORRELATO

(*) Nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda numericamente a 0, si segna

X nella casella DIMINUITO.

DIMINUITO (-1)	INALTERATO (0)	AUMENTATO (2)
		2
		2
		2
		2
-1		
-1		
-1		

=

--	--	--	--	--	--	--

5

Qualora la rappresentazione dei dati di un indicatore, del triennio in esame, si presenti come una linea spezzata (non trend crescente/decrescente /inalterato) fare riferimento alla media dei due anni precedenti per identificare se il dato corrente è diminuito/inalterato/aumentato.

Esempio: 2008 =2.6; 2009=2.2; 2010=2.4. media biennio =2.4 . considerare dato 2010 inalterato

FATTORI CONTESTO DEL LAVORO

COMUNICAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

1	Diffusione degli obiettivi aziendali												
2	Presenza di procedure aziendali												
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori												
4	Presenza di un organigramma aziendale												
5	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, intranet, streamer,)												
6	Effettuazione riunioni/incontri tra responsabili e lavoratori												
7	Presenza di un piano formativo di introduzione al lavoro												
8	Previsione di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale												
9	Presenza di codice etico e/o di comportamento												
10	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale												
11	Presenza di sistemi per il recepimento dei casi di disagio lavorativo												
12	Possibilità di usufruire di programmi di prevenzione sulla salute e/o di rimborsi spese per visite ed esami grazie ad assistenza sanitaria integrativa												

SI (0)	NO (1)
0	
0	
0	
0	
0	
	1
	1
	1
0	
0	
0	
	1

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	Segnalazione solo sporadica (non frequente) di conflitti/litigi	0	
2	Esiste la possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei dipendenti	0	
3	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori o colleghi	0	

--	--	--

0

RISULTATI DEI FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO

FATTORI	
Comunicazione e cultura organizzativa	4
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0

4

FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

		SI (0)	NO (1)	
1	Rumore al di sotto del secondo livello di attenzione (85 dba)		1	
2	Rischio cancerogeno irrilevante	0		
3	Rischio chimico non rilevante	0		
4	Microclima adeguato		1	
5	Adeguate illuminazione	0		
6	movimentazione manuale dei carichi non a rischio		1	
7	Disponibilità adeguati DPI	0		
8	Lavoro non in solitario		1	
9	Lavoro non a rischio di aggressione fisica		1	
10	Segnaletica di sicurezza presente, chiara e pertinente ai rischi	0		
11	Esposizione a vibrazione inferiore al limite d'azione	0		
12	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0		
13	Assenza di esposizione a radiazioni ionizzanti	0		
14	Assenza di esposizione a rischio biologico		1	
				6

ORARIO DI LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	L'orario di lavoro generalmente non supera le 8 ore	0	
2	Il lavoro straordinario non viene svolto abitualmente	0	
3	E' presente orario di lavoro flessibile (non rigido)?		1
4	L'orario di lavoro è generalmente programmato (varia raramente)	0	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite secondo le disposizioni di legge	0	
6	E' assente il lavoro a turni avvicendati nelle 24 ore		1
7	E inusuale (non abituale) il lavoro a turni notturni	0	
8	E' assente il lavoro lavoro notturno fisso o a rotazione		1

RISULTATI FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO

FATTORI	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	6
Corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali	0
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	3

ESITO DELLA VALUTAZIONE

INDICATORI AZIENDALI	5
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	13
TOTALE	22

Fascia verde	X	<p>L'analisi non evidenzia particolari condizioni che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi.</p>
Fascia Gialla		<p>Pur non rilevandosi condizione di rischio da stress lavoro correlato , si riscontrano elementi che consigliano l'adozione di interventi preventivi. Il datore di lavoro adotterà interventi mirati a prevenire l'insorgere di eventuali situazioni di rischio. La valutazione dovrà essere ripetuta nel caso in cui intervengano mutamenti delle condizioni organizzative o ambientali</p>
		<p>L'analisi evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Con riferimento ai fattori di rischio identificati occorre adottare azioni di miglioramento da sottoporre a monitoraggio per verificarne l'efficacia. Se queste non determinano un miglioramento occorrerà procedere ad un approfondimento di valutazione sulla percezione dei lavoratori (es focus group; questionari; interviste) .</p>

CHECK LIST

Istruzioni

Su questa check list il totale di fattori e indicatori può avere un punteggio massimo fino a 77 punti.
La scheda indicatori fino a 14 punti (7 indicatori x 2 punti ciascuno) e le schede fattori 1 punto per ogni risposta negativa (no) .

Considerare su questo modello :

- Fascia verde fino a 24 punti
- Fascia gialla da 25 a 29 punti
- Fascia rossa da 39 a 77 punti

SCHEDA AZIENDA

Data compilazione 13/01/2011

Denominazione azienda : ENTE PARCO REGIONALE DELLA MAREMMA

Gruppo omogeneo lavoratori * : **OPERAI**

Compilata (nome e cognome) : POLI LUCIA, MONICA CALEFFI, SPISSO MARIA, LUNARDI MAURIZIO

Funzione in azienda: RISPETTIVAMENTE PREPOSTO, RSPP, MC, RLS

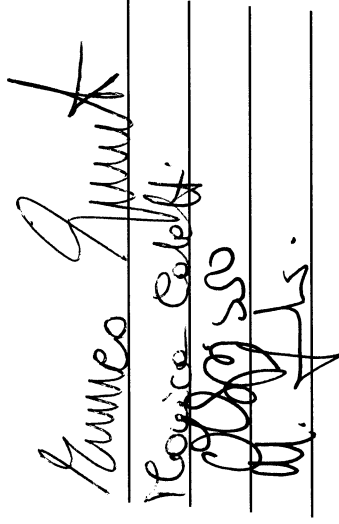
Firma

DDL: ENRICO GIUNTA

RSPP: MONICA CALEFFI

MC: SPISSO MARIA

RLS: LUNARDI MAURIZIO



- In micro aziende ove non sia possibile la suddivisione per gruppi omogenei si adatterà una lista unica e pertanto si indica la dicitura "unico"

INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI (*)
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)
3	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati) (*)
4	% FERIE NON GODUTE (*)
5	SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (*)
6	FREQUENTI E SPECIFICHE CONTESTAZIONI FORMALIZZATE PER ISCRITTO DAI LAVORATORI AL DDL (*)
7	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI COLLETTIVE DI STRESS LAVORO CORRELATO

(*) Nel caso in cui la risposta INALTERATO corrisponda numericamente a 0, si segna

X nella casella DIMINUITO.

DIMINUITO (-1)	INALTERATO (0)	AUMENTATO (2)
-1		
-1		
-1		
-1		
-1		
-1		
-1		

=

--	--	--	--	--	--	--

-7

Qualora la rappresentazione dei dati di un indicatore, del triennio in esame, si presenti come una linea spezzata (non trend crescente/decrescente /inalterato) fare riferimento alla media dei due anni precedenti per identificare se il dato corrente è diminuito/inalterato/aumentato.

Esempio: 2008 =2.6; 2009=2.2; 2010=2.4. media biennio =2.4 . considerare dato 2010 inalterato

FATTORI CONTESTO DEL LAVORO

COMUNICAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

		SI (0)	NO (1)
1	Diffusione degli obiettivi aziendali	0	
2	Presenza di procedure aziendali	0	
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	
4	Presenza di un organigramma aziendale	0	
5	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, intranet, streamer,)	0	
6	Effettuazione riunioni/incontri tra responsabili e lavoratori	0	
7	Presenza di un piano formativo di introduzione al lavoro		1
8	Previsione di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		1
9	Presenza di codice etico e/o di comportamento	0	
10	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	
11	Presenza di sistemi per il recepimento dei casi di disagio lavorativo	0	
12	Possibilità di usufruire di programmi di prevenzione sulla salute e/o di rimborsi spese per visite ed esami grazie ad assistenza sanitaria integrativa		1

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

		SI (0)	NO (1)
1	I collaboratori sono informati sulla linea gerarchica aziendale	0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	
3	I ruoli sono distinti	0	
4	I responsabili forniscono generalmente informazioni non contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	
			0

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

		SI (0)	NO (1)
1	Presenza di formazione professionale per i diversi ruoli aziendali		1
2	Esistenza di un sistema premiante/retributivo connesso al raggiungimento degli obiettivi/indicatori aziendali	0	
3	Esistenza di un sistema di valutazione ai fini della crescita professionale		1
			2

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	i lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei loro compiti	0	
2	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni per applicare le decisioni aziendali relative al gruppo cui appartengono	0	
3	Esistono sistemi e/o momenti di coinvolgimento dei lavoratori in relazione alle innovazioni aziendali	0	
4	Il lavoratore è generalmente indipendente da compiti precedentemente svolti da altri	0	
5	Assenza di rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	
			0

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	Segnalazione solo sporadica (non frequente) di conflitti/litigi	0	
2	Esiste la possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei dipendenti	0	
3	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori o colleghi	0	

0

RISULTATI DEI FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO

FATTORI	
Comunicazione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	2
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0

5

FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

		SI (0)	NO (1)	
1	Rumore al di sotto del secondo livello di attenzione (85 dba)		1	
2	Rischio cancerogeno irrilevante	0		
3	Rischio chimico non rilevante	0		
4	Microclima adeguato		1	
5	Adeguate illuminazione	0		
6	movimentazione manuale dei carichi non a rischio		1	
7	Disponibilità adeguati DPI	0		
8	Lavoro non in solitario		1	
9	Lavoro non a rischio di aggressione fisica	0		
10	Segnaletica di sicurezza presente, chiara e pertinente ai rischi	0		
11	Esposizione a vibrazione inferiore al limite d'azione		1	
12	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0		
13	Assenza di esposizione a radiazioni ionizzanti	0		
14	Assenza di esposizione a rischio biologico	0		
				5

10	Lavoro privo di elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	
----	---	---	--

2

ORARIO DI LAVORO

		SI (0)	NO (1)
1	L'orario di lavoro generalmente non supera le 8 ore	0	
2	Il lavoro straordinario non viene svolto abitualmente	0	
3	E' presente orario di lavoro flessibile (non rigido)?	0	
4	L'orario di lavoro è generalmente programmato (varia raramente)	0	
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite secondo le disposizioni di legge	0	
6	E' assente il lavoro a turni avvicendati nelle 24 ore	0	
7	E inusuale (non abituale) il lavoro a turni notturni	0	
8	E' assente il lavoro lavoro notturno fisso o a rotazione	0	

0

RISULTATI FATTORI CONTENUTO DEL LAVORO

FATTORI	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	5
Corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali	1
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2
Orario di lavoro	0

ESITO DELLA VALUTAZIONE

INDICATORI AZIENDALI	-7
CONTESTO DEL LAVORO	5
CONTENUTO DEL LAVORO	8
TOTALE	6

Fascia verde	X	<p>L'analisi non evidenzia particolari condizioni che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi.</p>
Fascia Gialla		<p>Pur non rilevandosi condizione di rischio da stress lavoro correlato, si riscontrano elementi che consigliano l'adozione di interventi preventivi. Il datore di lavoro adotterà interventi mirati a prevenire l'insorgere di eventuali situazioni di rischio. La valutazione dovrà essere ripetuta nel caso in cui intervengano mutamenti delle condizioni organizzative o ambientali</p>

L'analisi evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
Con riferimento ai fattori di rischio identificati occorre adottare azioni di miglioramento da sottoporre a monitoraggio per verificarne l'efficacia. Se queste non determinano un miglioramento occorrerà procedere ad un approfondimento di valutazione sulla percezione dei lavoratori (es focus group; questionari; interviste).