# SERVIZIO
## DI PREVENZIONE E PROTEZIONE RISCHI

*Ministero della Pubblica Istruzione*
*Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio*
*Liceo Scientifico Statale "A.Labriola"*
*Via Capo Sperone n.50 – 00122 Roma Lido (RM)*

# DOCUMENTO di VALUTAZIONE del RISCHIO STRESS da LAVORO-CORRELATO

***(Art. 28 D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.)***

*RLS* f.to
*Sig.ra Spada Anna Maria*

_____

***DATA CERTA***
***Documento unico composto da n.23 pagine numerate dalla n.1 alla n.23.***

*Data elaborazione questionario: 07 / 02 / 2014*

*Datore di lavoro (D.S.)*
f.to *Prof. Fattorini Ottavio*

*RSPP Dr. Fantinel Stefano*
f.to

_____

# INDICE


- INTRODUZIONE
- ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO AMBIENTE E SICUREZZA
- CHE COSA È LO STRESS
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS-LAVORO CORRELATO
- METODOLOGIA UTILIZZATA
- QUESTIONARIO
- **ANALISI DEI RISULTATI**
- MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

# INTRODUZIONE

Il mondo del lavoro, specie negli ultimi anni, ha subito profondi cambiamenti, susseguitisi a una velocità sorprendente. La concorrenza e la competizione sono le nuove "regole" imposte dal mercato. Il sottodimensionamento è una realtà diffusa e la flessibilità del lavoro non è un'eccezione: si tende a ridurre al minimo gli organici, cresce il fenomeno del pendolarismo di lunga tratta, la mobilità, la flessibilità, la richiesta/esigenza frenetica e pressante di ri-adattamento continuo, la precarizzazione, l'incertezza.

D'altro canto l'individuo ha trasformato il significato e la realtà del lavoro da pura prestazione strumentale ad attività significativa per sé e per la società. Il lavoro diventa vita, soddisfazione, identificazione, valorizzazione e realizzazione personale, momento di crescita e scambio, relazione e confronto.

Tutto questo ha comportato l'insorgenza di nuovi rischi sociali in particolare rischi di natura psicosociale e quindi la necessità di valutarli per garantire il pieno benessere sul luogo di lavoro a tutela della sicurezza e della salute del lavoratore.

Primi riferimenti alla valutazione e prevenzione dei rischi di natura psico-sociale si ritrovano:

- nell'articolo 2087 del codice civile, che sancisce l'obbligo per l'imprenditore di tutelare la personalità morale del lavoratore;
- nell'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994, che definisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare "tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori";
- nell'art. 8 bis dello stesso decreto che individua tra gli obiettivi di apprendimento dei corsi di formazione che costituiscono requisito per la nomina degli RSPP anche conoscenze di natura psicosociale;
- nell'accordo Stato-Regioni sulla formazione degli RSPP, che definisce i rischi psicosociali come stress, burnout e mobbing.

Con l'emanazione del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 si ha che la contemplazione dei rischi di natura psico-sociale trova pieno riconoscimento e puntuale identificazione; in particolare viene reso esplicito al datore di lavoro l'obbligo di valutare il rischio "stress da lavoro".

L'articolo 28 comma 1 di detto decreto stabilisce, infatti, che la valutazione dei rischi "***deve riguardare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress – lavoro correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.***"

Nell'Accordo Europeo siglato a Bruxelles l'8 ottobre del 2004 da CES-sindacato Europeo; UNICEconfindustria europea; UEAPME- associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea imprese partecipate dal pubblico impiego e di interesse economico generale, e recepito nell'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, lo stress viene definito come una condizione, accompagnata a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di rispondere alle richieste o di essere all'altezza delle aspettative.

In pratica l'individuo può ben adattarsi a reagire alle pressioni cui è sottoposto nel breve termine, e questo può essere considerato anche positivo, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre i singoli individui possono reagire differentemente ad una stessa situazione oppure reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita.

Lo stress quindi non è una malattia ma una esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.

Per meglio comprendere la gravità e la diffusione di tale fenomeno basti pensare che lo stress è il secondo problema sanitario legato all'attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE (2005). Dagli studi condotti è emerso che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress. Nel 2002 il costo economico annuo dello stress legato all'attività lavorativa nell'Unione Europea ammontava a 20 miliardi di euro: i problemi psico-sociali rischiano di incidere pesantemente non solo sulla salute del singolo, ma anche su quella delle aziende e delle economie nazionali.

Lo stress potenzialmente può colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro.

Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno però considerate causate dal lavoro stesso; è pur vero che anche lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro, in tal caso entriamo, però, in una sfera che sfugge al controllo e al potere del datore di lavoro; quest'ultimo può intervenire sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente lavorativo, ma non sulla sfera privata del lavoratore.

L'obiettivo del citato Accordo Europeo del 2004 è, appunto, quello di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo stress lavoro correlato.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

## ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO AMBIENTE E SICUREZZA

L'adozione di un sistema di gestione integrato Ambiente e Sicurezza, consente di tenere sotto controllo in maniera adeguata i frequenti cambiamenti delle attività e quindi le modifiche dei pericoli e dei rischi associati alle fasi di lavoro, sia al livello di metodo che di documentazione. La gestione delle problematiche relative alla sicurezza e all'ambiente in azienda avviene attraverso:

1. adozione di una politica per la gestione integrata dell'ambiente e della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro;
2. identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e individuazione delle modalità di controllo, in stretta connessione alle prescrizioni legislative o altre adottate;
3. identificazione degli aspetti ambientali significativi e individuazione delle modalità di controllo in stretta connessione alle prescrizioni legislative
4. definizione di programmi e obiettivi specifici attuando la logica del Plan Do Check Act;
5. definizione di compiti e responsabilità;
6. formazione, addestramento e coinvolgimento del personale;
7. modalità di consultazione e comunicazione con i dipendenti e le parti interessate;
8. gestione controllata della documentazione;
9. attuazione delle modalità di controllo delle attività connesse a rischi significativi identificati o aspetti ambientali significativi, inclusi processi, quali la progettazione e la manutenzione;
10. preparazione di misure atte a individuare, prevenire e controllare i possibili eventi accidentali (infortuni e mancati incidenti) ed emergenze;
11. monitoraggio e misurazione delle prestazioni del sistema integrato, nonché per il mantenimento della conformità legislativa;
12. definizione e realizzazione di controlli sistematici (infortuni, incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive) e periodici sull'adeguatezza del sistema gestionale;
13. riesame della direzione e miglioramento continuo.

## CHE COSA È LO STRESS

Lo **stress** è la reazione adattativa generale di un organismo a sollecitazioni esterne (**stressors**). Questa risposta adattattiva è una condizione fisiologica normale degli esseri viventi, ma può arrivare ad essere patologica in situazioni estreme.

Quando l'individuo viene sollecitato dagli stressors ha una prima **reazione di allarme** e si prepara a reagire, indipendentemente dallo specifico fattore di stress; segue una seconda fase **di resistenza** in cui tenta di adattarsi alla nuova situazione provocata dall'agente stressante; infine se il tentativo di adattamento si protrae nel tempo in maniera eccessiva, subentra la terza fase, quella **dell'esaurimento** funzionale, in cui l'individuo non riesce più a mantenere lo stato di adattamento.

Se la risposta alle pressioni avviene in breve temine e utilizzando le proprie risorse, lo stress può essere considerato positivo e viene definito **eustress**, al contrario, quando, per lungo tempo la risposta è poco adattativa e non si hanno le capacità necessarie per affrontare le nuove condizioni, lo stress è negativo e viene definito **distress**.

Individui diversi rispondono in maniera diversa ad uno stesso stimolo facendo supporre che prima della manifestazione dello stress, lo stimolo viene elaborato attraverso processi cognitivi.

I **sintomi** dello stress si manifestano come disturbi a livello **fisico** (emicrania, disturbi gastrointestinali, variazione della pressione arteriosa, ecc.); a livello **comportamentale** (abuso di alcool, farmaci, tabacco, droghe, ecc.); a livello **psicologico** (disagio, ansia, irritabilità, depressione, ecc). Il rapido cambiamento delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro e le richieste sempre più pressanti sulle risorse personali ed emotive dei lavoratori hanno incrementato i fattori di disagio psicosociale. La costrittività organizzativa, la precarietà del posto di lavoro, l'incertezza dei ruoli e degli obiettivi personali ed aziendali, la mancanza di ricompense e di autonomia decisionale, l'esposizione ad agenti nocivi per la salute, sono caratteristiche che possono indurre allo stress con gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori.

Il lavoratore distressato assume un atteggiamento di fuga dal lavoro, di difficoltà nelle relazioni interpersonali e di decremento della performance. Forme di disagio psicologico legate allo stress da lavoro, se protratte nel tempo, diventano delle vere e proprie sindromi, quali la **Sindrome Corridoio,** caratterizzata dalla mancanza di gestire le competenze lavorative e quelle private e il **Burn-out,** che colpisce soprattutto i lavoratori appartenenti alle professioni "di aiuto".

Una condizione organizzativa stressogena è il **mobbing**, un fenomeno di emarginazione e di esclusione di un lavoratore da parte di colleghi o superiori, attraverso comportamenti aggressivi e violenti, per un periodo determinato di tempo con l'intenzionalità di estrometterlo dall'ambiente di lavoro.

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS-LAVORO CORRELATO

La valutazione del rischio concernente lo stress richiede l'adozione degli stessi principi e processi basilari di altri pericoli presenti sul luogo di lavoro: identificare le fonti di stress, decidere quali azioni è necessario intraprendere, comunicare i risultati della valutazione e revisionarli a intervalli appropriati.

Riguardo l'identificazione delle fonti di stress diverse ricerche fanno di sovente riferimento a due tipologie di fattori:

**fattori oggettivi** quali quelli legati all'ambiente e alle condizioni di lavoro: esposizione al rumore, a vibrazioni, al calore, a sostanze pericolose ecc.

**fattori di natura psicosociale** quali:

- l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione orario di lavoro, grado di autonomia, carico di lavoro, coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, ecc.);
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo il lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.);
- fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

Data la natura soggettiva dei fattori psicosociali per la loro identificazione e valutazione non è più possibile l'utilizzo di strumenti come la *check list* ma è necessario ricorrere agli strumenti di indagine quantitativi e qualitativi caratteristici della ricerca psicosociale.

In effetti mentre la valutazione dei rischi "tecnici" è un processo che inizia con la individuazione dei punti di pericolo, la valutazione del rischio stress è una valutazione delle valutazioni soggettive, cognitive ed emotive che ogni persona dà alla propria esperienza lavorativa. Il problema diventa, quindi, accedere a queste valutazioni soggettive e per far questo è necessario ricorrere a concetti e metodologie specifici della ricerca psicosociale.

Quest'ultima propone essenzialmente due tipologie di metodi: **metodi quantitativi** quali per esempio il *questionario* che punta alla rappresentatività statistica dei dati, e **metodi qualitativi** quali ad esempio *interviste, focus group, analisi dei contenuti, osservazione partecipanti* che puntano ad una più profonda conoscenza dei processi di attribuzione di significato cognitivo ed emotivo che le persone attuano per valutare gli eventi che accadono, e richiedono una preparazione specialistica da parte del valutatore maggiore rispetto ai metodi quantitativi.

In entrambi i casi è comunque fondamentale il **coinvolgimento diretto dei lavoratori e dei loro rappresentanti**.

I metodi quantitativi più noti e più diffusamente applicati sono: il *Job Contente Questionnaire* di Karasek (1985), il *Generic Job Stress Questionnaire* di Hurrel (1988), l'*Effort Reward Imbalance* di Siegrist e il *Job Stress Survey* di Spielberg

Accanto a tali metodi trovano spesso applicazione anche i *metodi valutativi "oggettivi" o di "sentinella"* che si basano sull'analisi di potenziali indicatori di problemi di stress quali: assenteismo, ore perse per mutua e infortuni, turn over, conflittualità, basso rendimento.

Una volta che il problema di stress da lavoro è stato identificato bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Anche le misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

I problemi individuati possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

In particolare, lo stress legato all'attività lavorativa può essere prevenuto o neutralizzato riorganizzando l'attività professionale, migliorando il sostegno sociale e prevedendo una ricompensa adeguata agli sforzi compiuti dai lavoratori. Occorre, inoltre, adeguare le condizioni di lavoro alle capacità, alle esigenze e alle ragionevoli aspettative dei lavoratori.

Si possono introdurre 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. A tali interventi devono affiancarsi iniziative formative e informative che introducano una maggiore conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e dei rimedi.

Esempi di azioni che possono essere messe in atto nei confronti dell'organizzazione del lavoro, riguardano i seguenti elementi:

1. *Orario di lavoro*: Va organizzato in modo da evitare conflitti con esigenze e responsabilità extralavorative. Gli orari dei turni a rotazione devono essere stabili e prevedibili, con rotazione in avanti (mattino-pomeriggio-notte).

2. *Partecipazione e controllo*: Occorre consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni o alle misure che hanno ripercussioni sul loro lavoro.

3. *Quantità di lavoro assegnato*: Gli incarichi affidati devono essere compatibili con le capacità e le risorse del lavoratore e consentire la possibilità di recupero dopo l'esecuzione di compiti particolarmente impegnativi sul piano fisico o mentale.

4. *Contenuto delle mansioni*: Le mansioni vanno stabilite in modo che il lavoro risulti dotato di significato, stimolante, compiuto e fornisca l'opportunità di esercitare le proprie competenze.
5. *Ruoli*: I ruoli e le responsabilità di lavoro vanno definiti con chiarezza.
6. *Ambiente sociale*: Bisogna offrire la possibilità di interazione sociale, ivi inclusi sostegno emotivo e sociale fra i collaboratori.
7. *Prospettive future*: È necessario evitare ambiguità per quanto riguarda la sicurezza del posto di lavoro e le prospettive di sviluppo professionale; bisogna, inoltre, promuovere la formazione permanente e la capacità di inserimento professionale.
Una volta definite, le misure anti-stress devono essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

## METODOLOGIA UTILIZZATA

La valutazione del rischio stress è stata effettuata facendo riferimento ad una *metodologia di tipo quantitativo* e quindi mediante l'utilizzo di un *questionario* di 76 domande.
In particolare è stato scelto come modello quello revisionato dal *"Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro"* ed è costituito da due momenti valutativi: il primo sull'analisi di eventi sentinella e il secondo su eventi riguardanti l'ambiente di lavoro nelle sue particolarità.
*Questo approccio teorico è focalizzato sul concetto di reciprocità sociale, ovvero sulla base della norma per cui gli sforzi devono essere equiparati dai rispettivi premi.*
*Il modello squilibrio sforzo-ricompensa (ERI) sostiene che una non reciprocità in termini di sforzi spesi (alti) e premi ricevuti (bassi) rischia di suscitare emozioni negative ricorrenti e prolungate e quindi stress nelle persone ad esse esposte. Viceversa, le emozioni positive evocate da adeguate ricompense sociali promuovono il benessere, la salute e la sopravvivenza.*
*Il concetto che sta alla base di tale modello quindi, sembra maggiormente indicato a cogliere le condizioni di tensione che si verificano nelle attività intellettuali e dirigenziali.*
Il questionario si divide in 3 aree per un totale di 76 domande:

I) AREA (10 DOMANDE) EVENTI SENTINELLA
II) AREA (36 DOMANDE) CONTENUTO DEL LAVORO

III) AREA (30 DOMANDE) CONTESTO DEL LAVORO

Ad ogni area viene attribuito un punteggio che identifica e quantifica il livello di rischio. Dopo di ché tutti i risultati vengono riportati in un prospetto sintetico riepilogativo di valutazione del rischio oggetto della valutazione.
Al livello di rischio riscontrato (inferiore al 25%, tra il 25% e il 50% e superiore al 50%) vengono riportate delle note esplicative del livello riscontrato, con disamina delle misure di prevenzione da adottare in caso di raggiungimento di un livello di rischio MEDIO o ALTO.
In questi due ultimi casi la valutazione verrà ripetuta con decorrenza annuale, in caso invece di riscontro di un livello di rischio BASSO, la valutazione verrà ripetuta con cadenza biennale. La precedente valutazione ha rilevato un rischio di livello BASSO.

## QUESTIONARIO

L'indagine è stata svolta prendendo in esame i dati degli ultimi 2 anni scolastici (2011/2012 e 2012/2013). Tale metodologia è stata scelta per la dinamica operativa del soggetto valutato che per la sua attività didattica prende in considerazione il periodo 01/09 – 31/08. Sono stati inoltre elaborati 2 questionari distinti per il personale docente e per il personale ATA.
L'Istituto in questione è caratterizzato inoltre da un'unica sede posta all'interno di un edificio scolastico diviso con altro Liceo (Liceo Classico A.Marzio).

**Questionario n.1 – Personale docente**

# I) EVENTI SENTINELLA:

| N. | INDICATORE | Diminuito | Inalterato* | Aumentato | Punteggio | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Indici infortunistici** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 2 | **Assenza per malattia** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 3 | **% assenze dal lavoro** | 0 | 1 | 4 | **1** | n.r. |
| 4 | **% ferie non godute** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 5 | **% trasferimenti interni** | 0 | 1 | 4 | **0** | |
| 6 | **% rotazione personale** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 7 | **Sanzioni disciplinari** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 8 | **Visite mediche straord.** | 0 | 1 | 4 | **0** | |
| 9 | **Segnalazioni personale** | NO 0 | SI 4 | | **0** | |
| 10 | **Istanze giudiziarie** | NO 0 | SI 4 | | **0** | |
| | | | | **Totale punteggio** | **6** | |

**Note:** *gli indicatori aziendali sono riferiti all'ultimo biennio scolastico (2009/10-2010/11) prendendo in considerazione l'anno scolastico (a.s) e non quello solare.*
*Nel caso una risposta evidenzi un risultato inalterato uguale a zero, va presa in considerazione la colonna "Diminuito" in quanto il valore di partenza non è migliorabile.*
*La metodologia applicata fa riferimento alla pubblicazione ISBN 978-88-7484-197-4 INAIL 2011 elaborata dal Dipartimento di Medicina de Lavoro – ex ISPELS, SPISAL ULSS 20 Verona, SPRESAL ASL C Roma ed Azienda Ospedaliera Università di Verona.*

# IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA I:

| Indicatore | Totale punteggio per indicatore | Non rilevante 0-25% | | Medio 26-50% | | Alto 51-100% | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Indicatori aziendali | **6** | **0** | **10** | 11 | 20 | 21 | 40 |
| **Totale punteggio** | **6** | | | | | | |

# II) AREA CONTENUTO DEL LAVORO:

## a) AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Esposizione al rumore sup.a 85 dBA | 1 | 0 | **0** | |
| 2 | Inadeguato confort acustico | 1 | 0 | **0** | |
| 3 | Rischio chim./canc. non irrilevante | 1 | 0 | **0** | |
| 4 | Microclima adeguato | 0 | 1 | **0** | |
| 5 | Adeguata illuminazione (su VDT) | 0 | 1 | **0** | |
| 6 | Rischio MMC | 1 | 0 | **0** | |
| 7 | Disponibilità adeguati DPI | 0 | 1 | **0** | |
| 8 | Lavori a rischio aggressione fisica | 0 | 1 | **0** | |
| 9 | Segnaletica sicurezza chiara | 0 | 1 | **0** | |
| 10 | Esposizione a vibrazioni sup. al lim. | 1 | 0 | **0** | |
| 11 | Adeguata manutenzione attrez. | 0 | 1 | **0** | |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti | 0 | 1 | **0** | |
| 13 | Esposizione a rischio biologico | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-a** | | | **0** | |

## b) PIANIFICAZIONE DEI COMPITI *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruz. | 1 | 0 | **0** | |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strum.li | 0 | 1 | **0** | |
| 16 | Lavoro estremamente monotono | 1 | 0 | **0** | |
| 17 | Svolgim. di più compiti contemp. | 1 | 0 | **0** | |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | 0 | 1 | **0** | |
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane | 0 | 1 | **1** | |
| | **Sub-totale Area II-b** | | | **1** | |

## c) CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Autonomia nello svolgim. compiti | 0 | 1 | **0** | |
| 21 | Frequenti variazioni carichi lavoro | 1 | 0 | **0** | |
| 22 | Assenza di attività nei turni lavorat. | 1 | 0 | **0** | |
| 23 | Lav. caratterizzato alta ripetitività | 1 | 0 | **0** | |
| 24 | Il ritmo di lavoro è prefissato | 1 | 0 | **0** | |
| 25 | Il lavorat. non può agire su macch. | 1 | 0 | **0** | Non previsto |
| 26 | I lavorat. prendono decis. rapide | 1 | 0 | **0** | |
| 27 | Lavoro con attrezz. ad alto rischio | 1 | 0 | **0** | |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-c** | | | **0** | |

## d) ORARIO DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 29 | Orario di lavoro super. alle 8 ore | 1 | 0 | **0** | Per infanzia (1) |
| 30 | Svolgimento abituale di straordin. | 1 | 0 | **0** | |
| 31 | Orario di lavoro rigido (non flessib.) | 1 | 0 | **1** | |
| 32 | Variabilità della program. orario | 1 | 0 | **0** | |
| 33 | Pause di lavoro definite | 0 | 1 | **1** | |
| 34 | Presenza di lavoro a turni | 1 | 0 | **0** | |
| 35 | Abituale lavoro notturno | 1 | 0 | **0** | |
| 36 | Presenza turno nott. fisso o a rotaz. | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-d** | | | **2** | |

# IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA II:

| Indicatore | Totale punteggio per indicatore | Non rilevante 0-25% | | Medio 26-50% | | Alto 51-100% | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| a) Ambiente di lavoro | **0** | **0** | **5** | 6 | 9 | 10 | 13 |
| b) Pianificazione compiti | **1** | **0** | **2** | 3 | 4 | 5 | 6 |
| c) Carico di lavoro - Ritmo | **0** | **0** | **4** | 5 | 7 | 8 | 9 |
| d) Orario di lavoro | **2** | **0** | **2** | 3 | 5 | 6 | 8 |
| **Totale punteggio** | **3** | **0** | **13** | 14 | 25 | 26 | 36 |

# III) AREA CONTESTO DEL LAVORO:

## a) FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | 0 | 1 | **0** | |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | 0 | 1 | **0** | |
| 39 | Diffusione procedure ai lavoratori | 0 | 1 | **0** | |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali | 0 | 1 | **0** | P.O.F. |
| 41 | Presenza SGSA | 0 | 1 | **1** | Sistema Qualità |
| 42 | Presenza sist. comunicaz. aziendale | 0 | 1 | **0** | |
| 43 | Effettuazione riunioni con lavoratori | 0 | 1 | **0** | |
| 44 | Presenza piano di crescita profes.le | 0 | 1 | **0** | |
| 45 | Presenza momenti comunicazione | 0 | 1 | **0** | |
| 46 | Presenza codice etico/comportam. | 0 | 1 | **0** | |
| 47 | Identificazione referente lavoratori | 0 | 1 | **0** | Pres. Psicologo |
| | **Sub-totale Area III-a** | | | **1** | |

## b) RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 48 | Conoscenza della linea gerarchica | 0 | 1 | **0** | |
| 49 | Ruoli chiaramente definiti | 0 | 1 | **0** | |
| 50 | Sovrapposizione di ruoli diversi | 1 | 0 | **0** | |
| 51 | Indicazioni contrastanti ai lavorat. | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-b** | | | **0** | |

## c) EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 52 | Definizione criteri avanzam. carriera | 0 | 1 | **0** | |
| 53 | Sistemi di valutazione Dirigenti | 0 | 1 | **0** | |
| 54 | Sistemi verifica raggiungim. obiettivi | 0 | 1 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-c** | | | **0** | |

## d) AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 55 | Lav. dipende compiti svolti da altri | 1 | 0 | **0** | |
| 56 | Sufficiente autonomia lavorativa | 0 | 1 | **0** | |
| 57 | Informativa sulle decisioni aziendali | 0 | 1 | **0** | |
| 58 | Strum. di partecipaz. alle decisioni | 0 | 1 | **0** | |
| 59 | Presenza di protocolli di controllo | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-d** | | | **0** | |

## e) RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 60 | Possibilità di comunicaz. con i Dirig. | 0 | 1 | **0** | |
| 61 | Gestione di comportam. prevaricat. | 0 | 1 | **0** | |
| 62 | Segnalazione frequente di conflitti | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-e** | | | **0** | |

## f) RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 63 | Pausa pranzo in luogo adeguato | 0 | 1 | **0** | |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | 0 | 1 | **1** | |
| 65 | Possibilità di raggiungim. posto lav. | 0 | 1 | **0** | |
| 66 | Possibilità lavoro part-time | 0 | 1 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-f** | | | **1** | |

**Note:** *se il risultato finale della sezione f) è uguale a zero, nella TABELLA FINALE "CONTESTO DEL LAVORO" alla voce "Interfaccia casa lavoro" si inserisce il valore -1. Se il risultato finale è superiore a zero, nella TABELLA FINALE"CONTESTO DEL LAVORO" alla voce "Interfaccia casa lavoro" si inserisce il valore 0.*

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA III:

| Indicatore | Totale punteggio per indicatore | Non rilevante 0-25% | | Medio 26-50% | | Alto 51-100% | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| a) Funzione/cultura organizz. | **1** | **0** | **4** | 5 | 7 | 8 | 11 |
| b) Ruolo ambito organizzaz. | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | 4 | |
| c) Evoluzione della carriera | **0** | **0** | **1** | 2 | | 3 | |
| d) Autonomia decisionale | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Rapporti interpersonali | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | | |
| f) Interfaccia casa lavoro * | **1** | | | | | | |
| **Totale punteggio** | **2** | **0** | **8** | 9 | 17 | 18 | 26 |

## RISULTATO FINALE INDAGINE :

| AREA | Totale punteggio Area |
|---|---|
| I) CONTENUTO DEL LAVORO | **3** |
| II) CONTESTO DEL LAVORO | **2** |
| III) INDICATORI AZIENDALI * | **0** |
| **TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO** | **5** |

***Note**: (*) se il risultato del punteggio è compreso tra 0-10 inserire nella tabella 0, se compreso tra 11-20 inserire nella tabella 2 e se compreso tra 21-40 inserire nella tabella 5.*

## TABELLA DI LETTURA :

| | DA | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|
| | 0 | 17 | Non rilevante<br>25% | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella |
| | 18 | 34 | Rischio Medio<br>50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.<br>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |
| | 35 | 67 | Rischio Alto<br>+ di 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.<br>Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.<br>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |

## ANALISI DEI RISULTATI:

L'analisi degli indicatori evidenzia per il personale docente un rischio "non rilevante". Non vengono pertanto programmate specifiche azioni di contenimento e/o correzione, anche se è auspicabile, attraverso l'adozione delle misure indicate nel paragrafo successivo, un ulteriore abbassamento di alcuni indicatori.

## Questionario n.2 – Personale ATA

# I) EVENTI SENTINELLA:

| N. | INDICATORE | Diminuito | Inalterato* | Aumentato | Punteggio | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Indici infortunistici** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 2 | **Assenza per malattia** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 3 | **% assenze dal lavoro** | 0 | 1 | 4 | **1** | n.r. |
| 4 | **% ferie non godute** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 5 | **% trasferimenti interni** | 0 | 1 | 4 | **0** | |
| 6 | **% rotazione personale** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 7 | **Sanzioni disciplinari** | 0 | 1 | 4 | **1** | |
| 8 | **Visite mediche straord.** | 0 | 1 | 4 | **0** | n.p. |
| 9 | **Segnalazioni personale** | NO 0 | | SI 4 | **0** | |
| 10 | **Istanze giudiziarie** | NO 0 | | SI 4 | **0** | |
| | | | | **Totale punteggio** | **6** | |

**Note:** *gli indicatori aziendali sono riferiti all'ultimo biennio scolastico (2009/10-2010/11) prendendo in considerazione l'anno scolastico (a.s) e non quello solare.*
*Nel caso una risposta evidenzi un risultato inalterato uguale a zero, va presa in considerazione la colonna "Diminuito" in quanto il valore di partenza non è migliorabile.*
*La metodologia applicata fa riferimento alla pubblicazione ISBN 978-88-7484-197-4 INAIL 2011 elaborata dal Dipartimento di Medicina de Lavoro – ex ISPELS, SPISAL ULSS 20 Verona, SPRESAL ASL C Roma ed Azienda Ospedaliera Università di Verona.*

# IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA I:

| Indicatore | Totale punteggio per indicatore | Non rilevante 0-25% | | Medio 26-50% | | Alto 51-100% | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Indicatori aziendali | **6** | **0** | **10** | 11 | 20 | 21 | 40 |
| **Totale punteggio** | **6** | | | | | | |

# II) AREA CONTENUTO DEL LAVORO:

## a) AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Esposizione al rumore sup.a 85 dBA | 1 | 0 | **0** | |
| 2 | Inadeguato confort acustico | 1 | 0 | **0** | |
| 3 | Rischio chim./canc. non irrilevante | 1 | 0 | **0** | |
| 4 | Microclima adeguato | 0 | 1 | **0** | |
| 5 | Adeguata illuminazione (su VDT) | 0 | 1 | **0** | |
| 6 | Rischio MMC | 1 | 0 | **0** | |
| 7 | Disponibilità adeguati DPI | 0 | 1 | **0** | |
| 8 | Lavori a rischio aggressione fisica | 0 | 1 | **0** | |
| 9 | Segnaletica sicurezza chiara | 0 | 1 | **0** | |
| 10 | Esposizione a vibrazioni sup. al lim. | 1 | 0 | **0** | |
| 11 | Adeguata manutenzione attrez. | 0 | 1 | **0** | |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti | 0 | 1 | **0** | |
| 13 | Esposizione a rischio biologico | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-a** | | | **0** | |

## b) PIANIFICAZIONE DEI COMPITI *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruz. | 1 | 0 | **0** | |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strum.li | 0 | 1 | **0** | |
| 16 | Lavoro estremamente monotono | 1 | 0 | **0** | |
| 17 | Svolgim. di più compiti contemp. | 1 | 0 | **0** | |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | 0 | 1 | **0** | |
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane | 0 | 1 | **1** | |
| | **Sub-totale Area II-b** | | | **1** | |

## c) CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Autonomia nello svolgim. compiti | 0 | 1 | **0** | |
| 21 | Frequenti variazioni carichi lavoro | 1 | 0 | **0** | |
| 22 | Assenza di attività nei turni lavorat. | 1 | 0 | **0** | |
| 23 | Lav. caratterizzato alta ripetitività | 1 | 0 | **0** | |
| 24 | Il ritmo di lavoro è prefissato | 1 | 0 | **0** | |
| 25 | Il lavorat. non può agire su macch. | 1 | 0 | **0** | Non previsto |
| 26 | I lavorat. prendono decis. rapide | 1 | 0 | **0** | |
| 27 | Lavoro con attrezz. ad alto rischio | 1 | 0 | **0** | A.T. Lab.Chimica |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-c** | | | **1** | |

## d) ORARIO DI LAVORO *(Rif. DVR Scolastico)*

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 29 | Orario di lavoro super. alle 8 ore | 1 | 0 | **0** | |
| 30 | Svolgimento abituale di straordin. | 1 | 0 | **0** | |
| 31 | Orario di lavoro rigido (non flessib.) | 1 | 0 | **0** | |
| 32 | Variabilità della program. orario | 1 | 0 | **0** | |
| 33 | Pause di lavoro definite | 0 | 1 | **0** | |
| 34 | Presenza di lavoro a turni | 1 | 0 | **1** | |
| 35 | Abituale lavoro notturno | 1 | 0 | **0** | |
| 36 | Presenza turno nott. fisso o a rotaz. | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area II-d** | | | **1** | |

# IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA II:

| **Indicatore** | **Totale punteggio per indicatore** | **Non rilevante 0-25%** | | **Medio 26-50%** | | **Alto 51-100%** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **DA** | **A** | **DA** | **A** | **DA** | **A** |
| a) Ambiente di lavoro | **0** | **0** | **5** | 6 | 9 | 10 | 13 |
| b) Pianificazione compiti | **1** | **0** | **2** | 3 | 4 | 5 | 6 |
| c) Carico di lavoro - Ritmo | **1** | **0** | **4** | 5 | 7 | 8 | 9 |
| d) Orario di lavoro | **1** | **0** | **2** | 3 | 5 | 6 | 8 |
| **Totale punteggio** | **3** | **0** | **13** | 14 | 25 | 26 | 36 |

# III) AREA CONTESTO DEL LAVORO:

## a) FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

| **N.** | **INDICATORE** | **SI** | **NO** | **PUNTEGGIO** | **NOTE** |
|---|---|---|---|---|---|
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | 0 | 1 | **0** | |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | 0 | 1 | **0** | |
| 39 | Diffusione procedure ai lavoratori | 0 | 1 | **0** | |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali | 0 | 1 | **0** | P.O.F. |
| 41 | Presenza SGSA | 0 | 1 | **1** | Sistema Qualità |
| 42 | Presenza sist. comunicaz. aziendale | 0 | 1 | **0** | |
| 43 | Effettuazione riunioni con lavoratori | 0 | 1 | **0** | |
| 44 | Presenza piano di crescita profes.le | 0 | 1 | **0** | |
| 45 | Presenza momenti comunicazione | 0 | 1 | **0** | |
| 46 | Presenza codice etico/comportam. | 0 | 1 | **0** | |
| 47 | Identificazione referente lavoratori | 0 | 1 | **0** | Pres. Psicologo |
| | **Sub-totale Area III-a** | | | **1** | |

## b) RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| **N.** | **INDICATORE** | **SI** | **NO** | **PUNTEGGIO** | **NOTE** |
|---|---|---|---|---|---|
| 48 | Conoscenza della linea gerarchica | 0 | 1 | **0** | |
| 49 | Ruoli chiaramente definiti | 0 | 1 | **0** | |
| 50 | Sovrapposizione di ruoli diversi | 1 | 0 | **0** | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 51 | Indicazioni contrastanti ai lavorat. | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-b** | | | **0** | |

## c) EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 52 | Definizione criteri avanzam. carriera | 0 | 1 | **0** | |
| 53 | Sistemi di valutazione Dirigenti | 0 | 1 | **0** | |
| 54 | Sistemi verifica raggiungim. obiettivi | 0 | 1 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-c** | | | **0** | |

## d) AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 55 | Lav. dipende compiti svolti da altri | 1 | 0 | **0** | |
| 56 | Sufficiente autonomia lavorativa | 0 | 1 | **0** | |
| 57 | Informativa sulle decisioni aziendali | 0 | 1 | **0** | |
| 58 | Strum. di partecipaz. alle decisioni | 0 | 1 | **0** | |
| 59 | Presenza di protocolli di controllo | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-d** | | | **0** | |

## e) RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 60 | Possibilità di comunicaz. con i Dirig. | 0 | 1 | **0** | |
| 61 | Gestione di comportam. prevaricat. | 0 | 1 | **0** | |
| 62 | Segnalazione frequente di conflitti | 1 | 0 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-e** | | | **0** | |

## f) RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|---|
| 63 | Pausa pranzo in luogo adeguato | 0 | 1 | **0** | |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | 0 | 1 | **0** | |
| 65 | Possibilità di raggiungim. posto lav. | 0 | 1 | **0** | |
| 66 | Possibilità lavoro part-time | 0 | 1 | **0** | |
| | **Sub-totale Area III-f** | | | **0** | |

**Note:** *se il risultato finale della sezione f) è uguale a zero, nella TABELLA FINALE "CONTESTO DEL LAVORO" alla voce "Interfaccia casa lavoro" si inserisce il valore -1. Se il risultato finale è superiore a zero, nella TABELLA FINALE"CONTESTO DEL LAVORO" alla voce "Interfaccia casa lavoro" si inserisce il valore 0.*

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO AREA III:

| Indicatore | Totale punteggio per indicatore | Non rilevante 0-25% | | Medio 26-50% | | Alto 51-100% | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| a) Funzione/cultura organizz. | **1** | **0** | **4** | 5 | 7 | 8 | 11 |
| b) Ruolo ambito organizzaz. | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | 4 | |
| c) Evoluzione della carriera | **0** | **0** | **1** | 2 | | 3 | |
| d) Autonomia decisionale | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Rapporti interpersonali | **0** | **0** | **1** | 2 | 3 | | |
| f) Interfaccia casa lavoro * | **0** | | | | | | |
| **Totale punteggio** | **1** | **0** | **8** | 9 | 17 | 18 | 26 |

## RISULTATO FINALE INDAGINE :

| AREA | Totale punteggio Area |
|---|---|
| I) CONTENUTO DEL LAVORO | **3** |
| II) CONTESTO DEL LAVORO | **1** |
| III) INDICATORI AZIENDALI * | **0** |
| **TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO** | **4** |

***Note**: (*) se il risultato del punteggio è compreso tra 0-10 inserire nella tabella 0, se compreso tra 11-20 inserire nella tabella 2 e se compreso tra 21-40 inserire nella tabella 5.*

## TABELLA DI LETTURA :

| | DA | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|---|---|---|---|---|
| | 0 | 17 | Non rilevante<br>25% | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.<br>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella |
| | 18 | 34 | Rischio Medio<br>50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.<br>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |
| | 35 | 67 | Rischio Alto<br>+ di 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.<br>Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.<br>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |

## ANALISI DEI RISULTATI:

L'analisi degli indicatori evidenzia per il personale ATA un rischio "non rilevante". Non vengono pertanto programmate specifiche azioni di contenimento e/o correzione, anche se è auspicabile, attraverso l'adozione delle misure indicate nel paragrafo successivo, un ulteriore abbassamento di alcuni indicatori.

## MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Pur essendo il rischio di livello "Non rilevante", si è ritenuto opportuno, nell'ottica del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, di intervenire sia sull'ambiente di lavoro che sui lavoratori, presi singolarmente o in gruppi omogenei, per:

evitare i rischi;

combattere i rischi alla fonte;

cercare di ridurre i rischi che non possono essere evitati;

ottimizzare la compliance e l'omeostasi dei lavoratori.

Dall'analisi del questionario, per ogni domanda e quindi per ogni caratteristica lavorativa indagata, sono state definite le seguenti misure preventive e/o protettive da attuare:

Controllare le variazioni di temperatura, ventilazione e umidità, nel caso ridurre o eliminare le fonti;

Controllare la presenza di rumore e vibrazioni, e nel caso ridurre o eliminare le fonti;

Rivedere eventualmente l'assegnazione delle mansioni, adattandole alle capacità;

Controllare la pianificazione del lavoro, le procedure, i compiti assegnati, migliorare l'ottimizzazione del lavoro o assegnare ulteriore personale;

Controllare strumenti e documenti in funzione dei compiti assegnati;

Verificare la possibilità di aumentare le competenze in funzione dei ritmi di lavoro, delle mansioni assegnate, delle maggiori responsabilità del personale coinvolto;

Creare momenti di confronto, dare importanza alle critiche purché costruttive;

Evitare di tacere i problemi, stimolare il personale ad affrontare i problemi quando compaiono nell'intento di risolverli;

Realizzare un sistema di incentivazione legato ai risultati;

Coinvolgere il lavoratore nelle decisioni che riguardano le sue mansioni;

Fare in modo che i superiori diano sostegno al lavoratore offrendo supporto dove necessario;

Controllare e migliorare l'organizzazione del lavoro, assegnare priorità in modo da evitare fastidiose interruzioni;

Definire un piano di promozione professionale;

Provvedere a realizzare un piano di crescita professionale correlato ai risultati;

Verificare se le aspettative del lavoratore coincidono con l'attuale situazione lavorativa, se non la si può cambiare dare comunque importanza all'ascolto;

Provvedere a un piano di riconoscimento e premiazione dei risultati professionale;

Provvedere a un piano di riqualificazione professionale.