

# VALUTAZIONE DELLO STRESS CORRELATO AL LAVORO

- ANNI 2013/2014 -

1

I.P.A.B. CENTRO ANZIANI DI BUSSOLENGO

La valutazione del rischio di stress correlato al lavoro è stata sottoposta ai vari servizi offerti dal Centro Anziani I.P.A.B., seguendo la proposta metodologica formulata dall'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro). Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro si è avvalso della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, del Rappresentante dei lavori per la Sicurezza, di lavoratori esperti per anzianità e dello Psicologo.

## LE FASI DELL'INDAGINE

Il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti, ma non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto può risultare sufficiente il primo livello.

**1) PRIMO LIVELLO: VALUTAZIONE CON APPROCCIO VERIFICABILE DEGLI INDICATORI OGGETTIVI**: prevede la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli **INDICATORI AZIENDALI (A)**, che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc. Tali indicatori devono essere riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni. Si dovrà perciò stabilire se ogni indicatore è diminuito, aumentato o rimasto inalterato. Per valutarne l'andamento nel tempo, gli anni considerati sono i seguenti: 1 Gennaio 2013 – 31 Dicembre 2013; 1 Gennaio 2014 – 31 Dicembre 2014.

Si procede poi con l'analisi di altri indicatori, cioè quelli del **CONTESTO DEL LAVORO (B)** e del **CONTENUTO DEL LAVORO (C)**, che raggruppano diversi parametri stressogeni. La valutazione di tali indicatori, invece, viene effettuata contrassegnando una crocetta sulla risposta più adeguata (SI - NO).

Tutti gli indicatori oggettivi (aziendali, contesto del lavoro, contenuto del lavoro) sono stati raccolti considerando il personale suddiviso per partizioni organizzative. Sulla base dell'organigramma aziendale sono state perciò raccolte le valutazioni degli indicatori oggettivi delle seguenti aree: Lavoro d'ufficio; Servizio Assistenziale (O.S.S. + I.P.); Servizio Riabilitativo (Fisioterapisti, Psicologa, Educatrice); Servizio Pulizie e Lavanderia.

## INDICATORI OGGETTIVI

INDICATORI AZIENDALI (A)
Infortuni
Assenze per malattia
Assenze dal lavoro
Ferie non godute
Rotazione del personale
Turnover
Procedimenti disciplinari
Richieste visite straordinarie
Segnalazioni stress lavoro correlato
Istanze giudiziarie

INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO (B)
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale - controllo lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa/lavoro

INDICATORI DI CONTENUTO DEL LAVORO (C)
Ambiente di lavoro ed attrezzature lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro-ritmo di lavoro
Orario di lavoro

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo. I punteggi delle 3 aree di indicatori vengono sommati, ed il risultato ottenuto permette di determinare il livello di rischio di stress (basso, medio, alto) per ogni area aziendale.

La proposta metodologica avanzata dall'ISPESL ritiene necessario effettuare una valutazione soggettiva dei lavoratori, soltanto nel caso in cui il livello di rischio di stress sia alto.

Se il livello di rischio risulta essere medio, significa che gli indicatori possono determinare la presenza di stress.

Se il livello di rischio di stress risulta basso, gli indicatori analizzati non evidenziano condizioni organizzative particolari che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Ecco di seguito le tabelle dei livelli di rischio:

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO BASSO</b> ( ≤ 25% )	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO MEDIO</b> ( > 25 % o ≤ 50% )	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress. Si devono adottare azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano miglioramento entro un anno sarà necessario procedere al 2° livello di valutazione. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO ALTO</b> ( > 50% )	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress. Si deve effettuare il 2° livello di valutazione. E' necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

**2) SECONDO LIVELLO: VALUTAZIONE SOGGETTIVA CON COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI LAVORATORI:** E' obbligatorio eseguire la valutazione soggettiva quando le valutazioni oggettive precedenti hanno evidenziato un livello di rischio alto.

**Strumento di valutazione soggettiva:** E' stato scelto un particolare strumento, il "**Questionario multiscala delle cause di stress da lavoro**" (N. Magnavita), costituito da 40 domande, a ciascuna delle quali la risposta è fornita mediante una scala Likert in 5 punti. Per ogni domanda è possibile scegliere, con una crocetta, una delle seguenti risposte: 1 = MAI; 2 = RARAMENTE; 3 = A VOLTE; 4 = SPESSO; 5 = SEMPRE. La compilazione del questionario è anonima e la somministrazione viene effettuata in gruppo, considerando il personale suddiviso nelle diverse aree aziendali. Questo strumento è in grado di fornire un punteggio complessivo, che si ottiene sommando le risposte a tutte le domande, e che è indicativo del globale stress da lavoro. All'interno di questa categoria generale si possono riconoscere 6 diverse sotto-classi di fattori di stress, indicati nel modello di Cooper e Marshall (1978):

- **Fattori di stress da ruolo (R):** questi fattori possono essere causa di stress connessi al ruolo lavorativo. Essi riguardano la mancanza di chiarezza circa gli scopi, i compiti e le responsabilità rispetto al ruolo lavorativo che una persona ricopre.
- **Fattori di stress intrinseci al lavoro (I):** tali fattori di stress derivano dal carico quantitativo di lavoro, dal ritmo spesso frenetico del lavoro, dalla pesantezza della mansione, dagli imprevisti che possono capitare durante la giornata lavorativa.
- **Fattori interpersonali (A):** questa serie di fonti di stress concerne le difficoltà di relazione con i vertici direttivi, con i dipendenti e tra i colleghi stessi. Il senso di appartenenza e di accettazione che il lavoratore percepisce rispetto al gruppo, costituisce condizione importante che, nel caso di mancato soddisfacimento, può causare un disadattamento all'interno dell'organizzazione. Buoni rapporti di collaborazione e di affiatamento suscitano nel lavoratore gratificazione e motivazione lavorativa.

- **Fattori legati allo sviluppo della carriera (C):** tali fattori possono provocare situazione stressanti quando il lavoratore crede di avere una retribuzione inadeguata rispetto alle proprie capacità, quando sente il pericolo di perdere il proprio posto di lavoro e di non avere alcuna prospettiva di promozione e avanzamento nella propria carriera.
- **Fattori derivanti dall'interfaccia tra lavoro ed ambiente esterno (E):** il modo in cui l'individuo reagisce allo stress lavorativo è anche funzione delle pressioni che possono provenire dall'interfaccia casa – lavoro. Dunque, i problemi di natura familiare, le crisi di vita e le difficoltà finanziarie possono contribuire all'insorgenza di situazioni stressanti.
- **Fattori organizzativi (O):** il coinvolgimento attivo del lavoratore nei processi decisionali contribuisce ad un maggior investimento nell'organizzazione e ad un senso di appartenenza alla stessa. Se il lavoratore non viene coinvolto e reso partecipe dell'attività decisionale e lavorativa può facilmente provocare l'insorgenza di stati d'animo negativi nei confronti dell'organizzazione stessa. Le organizzazioni meno democratiche sono perciò caratterizzate da stressori più intensi.

**Letture dei punteggi:** Le medie calcolate possono assumere valori compresi tra 1 e 5: 1 indica l'assenza di cause di stress, 5 invece rileva la presenza di stress correlato al lavoro. I punteggi medi così ottenuti dovrebbero essere compresi tra 2 e 3; punteggi troppo alti sono indicativi di potenziali condizioni di stress da lavoro.

## LA POPOLAZIONE LAVORATIVA

Il personale sottoposto a tale studio è stato così suddiviso:

- **LAVORO D'UFFICIO:** Segretario – Direttore, Coordinatrice Socio-Sanitaria, Assistente Sociale, Impiegata rette di degenza, Impiegata pratiche assunzioni;
- **SERVIZIO RIABILITATIVO:** Educatrice, Psicologa, Fisioterapisti;
- **SERVIZIO ASSISTENZIALE:** Operatori + Infermieri Professionali;
- **SERVIZIO PULIZIE + LAVANDERIA**

## LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO – CORRELATO

### SCHEDA AZIENDA

Data compilazione: **GENNAIO 2015**    Impresa: **CENTRO ANZIANI I.P.A.B.**    Mansione / Reparto: **LAVORO D'UFFICIO**

#### Compilata da:

- Datore di lavoro **RAG. FRANCESCA ZORZONI**
- RSPP **ING. FABRIZIO VENEZIANI**
- RLS **DOTT. STEFANO TODESCO**
- Medico competente **DOTT. PIER LUIGI SOLARI**
  
- Direttore Personale **RAG. FRANCESCO ZANTEDESCHI**
- Responsabile Qualità
- Responsabile Unità Produttiva **SIG.RA MONICA PICCOLI**
- Psicologo **DOTT.SSA FRANCESCA MIOZZI**
- Altro



## A. AREA INDICATORI AZIENDALI

	INDICATORE AZIENDALE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4	0
2	Assenze per malattia	0	1	4	0
3	Assenze dal lavoro	0	1	4	1
4	Ferie non godute	0	1	4	4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	1
6	% rotazione del personale (usciti - entrati)	0	1 (*)	4	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comp.	0	1 (*)	4	0
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 - NO		4 - SI	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>6</b>

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	x	

### Indicatori aziendali: identificazione condizione di rischio

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali	6	0	10	11	20	21	40
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>	0		2		5	

L'analisi degli indicatori aziendali rileva un livello di rischio BASSO.

## B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1		0
2	Presenza di procedure aziendali	0	1		0
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		0
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		1
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1		1
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1		0
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1		0
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		1
10	Presenza di un codice etico e di comportamento	0	1		1
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>5</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1 - 1	0
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>

12

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		1
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 - 1	0
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		0
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		0
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		1
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1 - 1	1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>1</b>

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		0
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti provocatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1		0
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>

INTERFACCIA CASA/LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		1
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		0
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1		1
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

### Contesto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTESTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	5	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale-controllo lavoro	2	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa/lavoro-conciliazione vita/lavoro							
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

L'analisi degli indicatori di Contesto del Lavoro rileva un livello di rischio MEDIO.

### C. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>					
<b>INDICATORE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	0	1	1 - 1	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1 - 1	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1 - 1	0
4	Microclima adeguato	0	1		0
5	Adeguamento illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	0	1		0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1 - 1	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1		0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1 - 0	1
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1		0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1 - 1	0
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1 - 1	0
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - 1	0
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 - 1	0
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1 - 1	0
5	Chiara definizione dei compiti	0	1		0
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>0</b>

16



<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1		0
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 - 1	0
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 - 1	0
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 - 1	0
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0	1	1 - 0	1
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - 0	1
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - 0	1
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - 1	0
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>3</b>

17

<b>ORARIO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 h	0	1	1 - 1	0
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 - 1	0
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 - 0	1
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 - 1	0
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1		0
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
7	E' abituale il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

## Contenuto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTENUTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente ed attrezzature di lavoro	1	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	3	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

L'analisi degli indicatori relativi al Contenuto del Lavoro rileva un livello di rischio BASSO.

18

## Identificazione della condizione di rischio delle tre aree

AREA	TOT. PUNTEGGIO AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	10
CONTENUTO DEL LAVORO	5
<b>TOT. PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>15</b>



	0	17	RISCHIO BASSO 25%
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%
	35	67	RISCHIO ALTO 50%

L'analisi degli indicatori evidenzia un livello complessivo di rischio BASSO.

## LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO – CORRELATO

### SCHEDA AZIENDA

Data compilazione: **GENNAIO 2015**

Impresa: **CENTRO ANZIANI I.P.A.B.**

Mansione / Reparto: **SERVIZIO RIABILITATIVO**

#### Compilata da:

- Datore di lavoro **RAG. FRANCESCA ZORZONI**
- RSPP **ING. FABRIZIO VENEZIANI**
- RLS **DOTT. STEFANO TODESCO**
- Medico competente **DOTT. PIER LUIGI SOLARI**
  
- Direttore Personale **RAG. FRANCESCO ZANTEDESCHI**
- Responsabile Qualità
- Responsabile Unità Produttiva **SIG.RA BARBARA TRAZZI**
- Psicologo **DOTT.SSA FRANCESCA MIOZZI**
- Altro

## A. AREA INDICATORI AZIENDALI

	INDICATORE AZIENDALE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4	0
2	Assenze per malattia	0	1	4	1
3	Assenze dal lavoro	0	1	4	0
4	Ferie non godute	0	1	4	4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	1
6	% rotazione del personale (usciti - entrati)	0	1 (*)	4	4
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comp.	0	1 (*)	4	0
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 - NO		4 - SI	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>10</b>

20

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	X	

### Indicatori aziendali: identificazione condizione di rischio

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali	10	0	10	11	20	21	40
<b>TOT. PUNT.</b>	0	0		2		5	

L'analisi degli indicatori aziendali rileva un livello di rischio di stress BASSO.

## B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				
INDICATORE	SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1 Diffusione organigramma aziendale	0	1		1
2 Presenza di procedure aziendali	0	1		0
3 Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		0
4 Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		1
5 Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1		1
6 Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1		0
7 Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0
8 Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1		0
9 Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		0
10 Presenza di un codice etico e di comportamento	0	1		1
11 Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1		1
<b>TOT. PUNT.</b>				<b>5</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1 - 1	0
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		1
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 - 1	0
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		0
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		0
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		0
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>

24

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		0
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti provocatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1		0
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>



INTERFACCIA CASA/LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		1
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		0
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1		0
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

### Contesto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTESTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	5	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale-controllo lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa/lavoro-conciliazione vita/lavoro	0						
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

L'analisi degli indicatori di Contesto del Lavoro rileva un livello di rischio BASSO.

### C. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>					
<b>INDICATORE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	0	1	1 - 1	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1 - 1	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1 - 1	0
4	Microclima adeguato	0	1		0
5	Adeguamento illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	0	1		0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1 - 1	0
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1		0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1 - 0	1
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1		0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1 - 1	0
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1 - 1	0
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
INDICATORE		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - 0	1
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 - 1	0
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1 - 0	1
5	Chiara definizione dei compiti	0	1		0
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1		0
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 - 1	0
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 - 1	0
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 - 1	0
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0	1	1 - 1	0
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - 1	0
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - 0	1
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - 1	0
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

28

<b>ORARIO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 h	0	1	1 - 1	0
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 - 1	0
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 - 1	0
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 - 1	0
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1		1
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
7	E' abituale il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

## Contenuto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTENUTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente ed attrezzature di lavoro	1	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

L'analisi degli indicatori relativi all'area Contenuto del Lavoro evidenzia un livello di rischio BASSO.

29

## Identificazione della condizione di rischio delle tre aree

AREA	TOT. PUNTEGGIO AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	8
CONTENUTO DEL LAVORO	5
<b>TOT. PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>13</b>



	0	17	RISCHIO BASSO 25%
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%
	35	67	RISCHIO ALTO 50%

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Si rileva infatti un livello di rischio complessivamente **BASSO**.

## LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO – CORRELATO

### SCHEDA AZIENDA

Data compilazione: **GENNAIO 2015**    Impresa: **CENTRO ANZIANI I.P.A.B.**    Mansione / Reparto: **SERVIZIO ASSISTENZIALE**

#### Compilata da:

- Datore di lavoro **RAG. FRANCESCA ZORZONI**
- RSPP **ING. FABRIZIO VENEZIANI**
- RLS **DOTT. STEFANO TODESCO**
- Medico competente **DOTT. PIER LUIGI SOLARI**
  
- Direttore Personale **RAG. FRANCESCO ZANTEDESCHI**
- Responsabile Qualità
- Responsabile Unità Produttiva **SIG.RA BARBARA TRAZZI**
- Psicologo **DOTT.SSA FRANCESCA MIOZZI**
- Altro

30

## A. AREA INDICATORI AZIENDALI

	INDICATORE AZIENDALE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4	0
2	Assenze per malattia	0	1	4	0
3	Assenze dal lavoro	0	1	4	4
4	Ferie non godute	0	1	4	4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	1
6	% rotazione del personale (usciti - entrati)	0	1 (*)	4	4
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comp.	0	1 (*)	4	0
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 - NO		4 - SI	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>13</b>

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	X	

### Indicatori aziendali: identificazione condizione di rischio

INDICATORE	TOT. PUNT. INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali	13	0	10	11	20	21	40
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>2</b>	0		2		5	

L'analisi degli indicatori aziendali rileva un livello di rischio MEDIO.



## B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1		1
2	Presenza di procedure aziendali	0	1		0
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		0
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		1
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1		1
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1		0
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1		0
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		0
10	Presenza di un codice etico e di comportamento	0	1		1
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1		1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>5</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1 - 1	0
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>0</b>

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		1
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>					
<b>INDICATORE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 - 0	1
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		0
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		0
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		0
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>1</b>

35

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>					
<b>INDICATORE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		0
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti provocatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1		0
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>0</b>

INTERFACCIA CASA/LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		1
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		1
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1		0
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

### Contesto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTESTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	5	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale-controllo lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa/lavoro-conciliazione vita/lavoro	0 3						
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

L'analisi degli indicatori di Contesto del Lavoro rileva un livello di rischio MEDIO.

### C. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>					
<b>INDICATORE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	0	1	1 - 1	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1 - 1	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1 - 1	0
4	Microclima adeguato	0	1		0
5	Adeguamento illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	0	1		0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1 - 0	1
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1		0
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1 - 0	1
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1		0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1 - 1	0
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1 - 1	0
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1 - 0	1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>3</b>

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - 0	1
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 - 1	0
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1 - 0	1
5	Chiara definizione dei compiti	0	1		0
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1		0
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 - 1	0
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 - 1	0
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 - 1	0
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0	1	1 - 0	1
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - 1	0
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - 0	1
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - 1	0
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

39

<b>ORARIO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 h	0	1	1 - 1	0
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 - 1	0
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 - 0	1
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 - 1	0
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1		1
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - 0	1
7	E' abituale il lavoro a turni	0	1	1 - 0	1
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - 0	1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>5</b>

## Contenuto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTENUTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente ed attrezzature di lavoro	3	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	5	0	2	3	5	6	8
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

L'analisi degli indicatori appartenenti all'area del Contenuto del Lavoro evidenzia un livello di rischio BASSO.

40

## Identificazione della condizione di rischio delle tre aree

AREA	TOT. PUNTEGGIO AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	12
CONTENUTO DEL LAVORO	12
<b>TOT. PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>26</b>



	0	17	RISCHIO BASSO 25%
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%
	35	67	RISCHIO ALTO 50%

L'analisi degli indicatori rileva un livello di rischio **MEDIO**.



## LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO – CORRELATO

### SCHEDA AZIENDA

Data compilazione: **GENNAIO 2015**    Impresa: **CENTRO ANZIANI I.P.A.B.**    Mansione / Reparto: **SERVIZIO PULIZIE + LAVANDERIA**

#### Compilata da:

- Datore di lavoro **RAG. FRANCESCA ZORZONI**
- RSPP **ING. FABRIZIO VENEZIANI**
- RLS **DOTT. STAFANO TODESCO**
- Medico competente **DOTT. PIER LUIGI SOLARI**
  
- Direttore Personale **RAG. FRANCESCO ZANTEDESCHI**
- Responsabile Qualità
- Responsabile Unità Produttiva **SIG.RA BARBARA TRAZZI**
- Psicologo **DOTT.SSA FRANCESCA MIOZZI**
- Altro

## A. AREA INDICATORI AZIENDALI

	INDICATORE AZIENDALE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO
1	Indici infortunistici	0	1 (*)	4	0
2	Assenze per malattia	0	1	4	4
3	Assenze dal lavoro	0	1	4	0
4	Ferie non godute	0	1	4	4
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	1
6	% rotazione del personale (usciti - entrati)	0	1 (*)	4	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1 (*)	4	0
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comp.	0	1 (*)	4	0
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0 - NO		4 - SI	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>9</b>

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	X	

### Indicatori aziendali: identificazione condizione di rischio

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori Aziendali	9	0	10	11	20	21	40
<b>TOT. PUNT.</b>	0	0		2		5	

L'analisi degli indicatori aziendali rileva un livello di rischio BASSO.

## B. AREA CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1		1
2	Presenza di procedure aziendali	0	1		0
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1		0
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1		1
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0	1		1
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1		0
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1		0
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1		0
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1		0
10	Presenza di un codice etico e di comportamento	0	1		1
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1		1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>5</b>

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1		0
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1		0
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	1	1 - 0	1
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 - 1	0
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>1</b>

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1		1
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1		1
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1		1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 - 0	1
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1		0
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1		0
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1		1
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1 - 0	1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>3</b>

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		0
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti provocatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1		0
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1	1 - 0	1
				<b>TOT. PUNT.</b>	<b>1</b>

INTERFACCIA CASA/LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1		1
2	Possibilità di orario flessibile	0	1		1
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1		0
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1		1
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>3</b>

### Contesto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTESTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	5	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale-controllo lavoro	3	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2		3	
Interfaccia casa/lavoro-conciliazione vita/lavoro	0						
	0						
<b>TOT. PUNT.</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

47

L'analisi degli indicatori relativi all'area Contesto del Lavoro rileva un livello di rischio MEDIO.

### C. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
INDICATORE		SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	0	1	1 - 1	0
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1 - 1	0
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1 - 1	0
4	Microclima adeguato	0	1		0
5	Adeguamento illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)	0	1		0
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1 - 0	1
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1		1
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1 - 0	1
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1		0
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1 - 1	0
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1		0
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1 - 1	0
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI				
INDICATORE	SI	NO	CORREZ. PUNT.	PUNT. FINALE
1 Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	1 - 1	0
2 Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
3 E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 - 1	0
4 Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0	1	1 - 1	0
5 Chiara definizione dei compiti	0	1		0
6 Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1		0
<b>TOT. PUNT.</b>				<b>0</b>

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1		1
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 - 1	0
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 - 1	0
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 - 1	0
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0	1	1 - 0	1
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 - 1	0
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 - 1	0
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 - 1	0
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

50

<b>ORARIO DI LAVORO</b>					
	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZ. PUNT.</b>	<b>PUNT. FINALE</b>
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 h	0	1	1 - 1	0
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 - 1	0
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 - 0	1
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 - 1	0
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1		1
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
7	E' abituale il lavoro a turni	0	1	1 - 1	0
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - 1	0
<b>TOT. PUNT.</b>					<b>2</b>

## Contenuto del lavoro: identificazione condizione di rischio

INDICATORI CONTENUTO LAVORO	TOT. PUNTEGGIO INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente ed attrezzature di lavoro	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	2	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	2	0	2	3	5	6	8
<b>TOT. PUNT.</b>	6	0	13	14	25	26	36

L'analisi degli indicatori appartenenti all'area Contenuto del Lavoro rileva un livello di rischio BASSO.

51

## Identificazione della condizione di rischio delle tre aree

AREA	TOT. PUNTEGGIO AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	13
CONTENUTO DEL LAVORO	6
<b>TOT. PUNTEGGIO RISCHIO</b>	19



	0	17	RISCHIO BASSO 25%
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%
	35	67	RISCHIO ALTO 50%

L'analisi degli indicatori rileva un livello di rischio complessivamente **MEDIO**.

## RISULTATI: DALLA MACRO ALLA MICRO – ANALISI

### Legenda:

#### SINTESI: IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO COMPLESSIVO DI STRESS

LAVORO UFFICIO	SERVIZIO RIABILITATIVO	SERVIZIO ASSISTENZIALE	SERVIZIO PULIZIE + LAVAND.

	RISCHIO BASSO
	RISCHIO MEDIO
	RISCHIO ALTO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento di livello di rischio, che può essere basso (verde), medio (giallo) o alto (rosso). In nessuna area lavorativa si rileva un livello di rischio alto. Emerge un livello di rischio medio nei settori “servizio assistenziale (o.s.s. + i.p.)” e “servizio pulizie + lavanderia”. Emerge, invece, un livello di rischio basso nei settori “lavoro d’ufficio” e “servizio riabilitativo (fisioterapisti, educatrice, psicologa).”

52

#### SINTESI: IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO PER OGNI AREA

	LAVORO UFFICIO	SERVIZIO RIABILITATIVO	SERVIZIO ASSISTENZIALE	SERVIZIO PULIZIE + LAVAND.
IND.AZIEND.				
CONTESTO				
CONTENUTO				

## SINTESI: IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO PER OGNI INDICATORE

		LAVORO UFFICIO	SERVIZIO RIABILITATIVO	SERVIZIO ASSISTENZIALE	SERVIZIO PULIZIE + LAVAND.
<b>CON</b> <b>TE</b> <b>STO</b>	Funzione e cultura organizzativa	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
	Ruolo nell'organizzazione	Green	Green	Green	Green
	Evoluzione della carriera	Red	Red	Red	Red
	Autonomia decisionale/controllo lavoro	Yellow	Green	Green	Yellow
	Rapporti interpersonali sul lavoro	Green	Green	Green	Green
	Interfaccia casa/lavoro	White	White	White	White
<b>CON</b> <b>TE</b>	Ambiente di lavoro ed attrezzature	Green	Green	Green	Green
	Pianificazione dei compiti	Green	Green	Green	Green
<b>NU</b> <b>TO</b>	Carico di lavoro-ritmo di lavoro	Green	Green	Green	Green
	Orario di lavoro	Green	Green	Yellow	Green

Per ogni condizione identificata con punteggio medio o alto, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che vengono riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto. Ogni eventuale punteggio medio o alto riferito ad una singola area è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche, che verranno adottate a seguito di una condivisione dei risultati emersi con il direttore e la coordinatrice.

Commentando la tabella qui sopra riportata, si può osservare che tutte le partizioni lavorative presentano come livello di rischio medio l'area "Funzione e cultura organizzativa", e come livello di rischio elevato l'area "Evoluzione della carriera".

Nel complesso, si evidenzia che per ogni area lavorativa emergono le seguenti criticità:

### **LAVORO D'UFFICIO:**

- ❖ **Funzione e cultura organizzativa (livello di rischio medio):** emerge la mancanza della diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; si rileva la mancanza di un codice etico e di comportamento; viene lamentata l'assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
- ❖ **Autonomia decisionale/controllo lavoro (livello di rischio medio):** emerge l'assenza di strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali.
- ❖ **Evoluzione della carriera (livello di rischio alto):** viene sottolineata la mancanza di criteri per l'avanzamento della carriera, dei sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti, e di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

### **SERVIZIO RIABILITATIVO (fisioterapisti, educatrice, psicologa):**

- ❖ **Funzione e cultura organizzativa (livello di rischio medio):** emerge la mancanza di un organigramma aziendale; si evidenzia la mancanza della diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; si rileva la mancanza di un codice etico e di comportamento; viene lamentata l'assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
- ❖ **Evoluzione della carriera (livello di rischio alto):** viene sottolineata la mancanza di criteri per l'avanzamento della carriera, dei sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti, e di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

### **SERVIZIO ASSISTENZIALE (o.s.s. + i.p.):**

- ❖ **Funzione e cultura organizzativa (livello di rischio medio):** emerge la mancanza di un organigramma aziendale; si evidenzia la mancanza della diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; si rileva la mancanza di un codice etico e di comportamento; viene lamentata l'assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
- ❖ **Evoluzione della carriera (livello di rischio alto):** viene sottolineata la mancanza di criteri per l'avanzamento della carriera, dei sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti, e di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.
- ❖ **Orario di lavoro (livello di rischio medio):** si evidenzia come le pause di lavoro non siano chiaramente definite; viene riferita la presenza di un orario di lavoro rigido; emerge inoltre il lavoro a turni, anche notturni, come fattore di stress.

55

### **SERVIZIO PULIZIE + LAVANDERIA**

- ❖ **Funzione e cultura organizzativa (livello di rischio medio):** emerge la mancanza di un organigramma aziendale; si evidenzia la mancanza della diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; si rileva la mancanza di un codice etico e di comportamento; viene lamentata l'assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
- ❖ **Evoluzione della carriera (livello di rischio alto):** viene sottolineata la mancanza di criteri per l'avanzamento della carriera, dei sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti, e di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.
- ❖ **Autonomia decisionale/ controllo lavoro (livello di rischio medio):** viene sottolineato come il lavoro dipenda da compiti svolti precedentemente da altri; viene riportata l'assenza di strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali.

Come precedentemente specificato, le criticità qui sopra elencate saranno oggetto di discussione, al fine di attuare tutte le possibili azioni di miglioramento in ogni area lavorativa.

Bussolengo, 24 Aprile 2015

Psicologa I.P.Ab: Centro Anziani di Bussolengo

Francesca Miozzi

56