

# Relazione sulla valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato

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

**Azienda: Azienda SPA**

**Indirizzo: Via Roma, 1**

**Città: Milano**

Data certa: 06/07/2009

Firma digitale

Apposizione del timbro postale per la data certa

Firma:

EDIZIONE	DESCRIZIONE	FIRMA (datore di lavoro)
	DVR Stress L.C.	

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

## 1. PREMESSA

La valutazione di tutti i rischi è il punto di partenza per giungere alla programmazione delle misure di protezione e prevenzione, quindi, alla più generale organizzazione della prevenzione aziendale volta a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 così come modificato dal D. Lgs. n. 106/09 ribadisce con ancor più forza l'obbligo della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28.

La valutazione riguarderà anche la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro, tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

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

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

Fra i principi di prevenzione sanciti dalla direttiva figurano:

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

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

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

## 2. COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO CORRELATO

Lo stress è una reazione adattativa naturale che si manifesta ogni volta che un individuo si trova a dovere affrontare e superare una situazione o un evento ritenuti significativi per il suo benessere, che gli richiedono un certo sforzo. Lo stress è uno stato psicologico sperimentato dal soggetto che insorge a causa di squilibri esistenti nell'interazione con il contesto in cui egli opera. Di conseguenza lo stress non è una malattia, ma, al contrario rappresenta una formidabile risorsa per la sopravvivenza ed il benessere del singolo e della specie umana in generale ed i suoi effetti sono, in generale benefici. Si parla in questo caso di stress positivo o eu-stress.

Tuttavia può accadere che l'evento cui il soggetto è esposto costituisca una minaccia importante per la sua sopravvivenza e che egli sperimenti una difficoltà o l'impossibilità di farvi fronte. Si parla in questo caso di stress negativo(di-stress) le cui conseguenze per l'individuo possono essere anche assai gravi e che si manifesta no sotto l'aspetto fisico, psichico e comportamentale. L'esposizione ad uno stress negativo può essere momentanea o continua nel tempo. Entro certi limiti una condizione di stress temporaneo può essere ancora controllata dall'individuo e pertanto non costituisce, in genere, un pericolo grave per la sua salute e sicurezza. Diverso è il caso dell'esposizione ad una condizione negativa di stress permanente

(stress negativo cronico) rispetto alla quale l'individuo avverte di essere sottoposto ad una pressione continua per contrastare la quale le sue risorse risultano insufficienti.

Sul lavoro lo stress (negativo) è il sintomo dell'esistenza di un problema nell'organizzazione e non di una debolezza dell'individuo. Una condizione di stress negativo si produce nel lavoratore a causa della sua esposizione a condizioni di sistematico malfunzionamento del processo organizzativo o di qualche suo componente.

Per le sue caratteristiche lo stress lavorativo costituisce un rischio trasversale e comune a ogni organizzazione che riguarda, potenzialmente, tutte le professioni, dal cameriere al dirigente, dall'impiegato al libero professionista, dal meccanico al medico, dall'insegnante al rappresentante delle forze dell'ordine.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro individua il rischio stress correlato al lavoro in *«Quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dare luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico»*. Lo stesso documento ha affermato che *«uno stato di stress sopraggiunge allorchè si ha squilibrio tra la percezione che una persona ha delle esigenze che gli derivano dal contesto organizzativo e la percezione delle sue capacità di farvi fronte»*.

In relazione alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 afferma la necessità di valutare questo tipo di rischio e l'importanza di diffondere, in ogni contesto di lavoro, una adeguata conoscenza e consapevolezza del fenomeno stress e delle problematiche di efficienza dell'azione organizzativa e di salute delle persone a esso correlate. Viene quindi sottolineata l'importanza della prevenzione e del monitoraggio delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione, al fine di rilevare precocemente i segnali della presenza di situazioni di stress negativo. Nell'accordo lo stress è individuato come *«uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare il divario rispetto alle attese o alle richieste nei loro confronti»*. Questo è messo in relazione, in particolare, con l'esposizione prolungata a forti pressioni (stress cronico). *Se il problema di stress è identificato bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo e la responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che le attuerà con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti»*. In proposito si sottolinea che *«I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore individuato»*.

La prevenzione di un problema di stress sul lavoro può richiedere azioni che spaziano in diversi ambiti. Tuttavia l'esperienza insegna che si possono ottenere validi risultati con cambiamenti organizzativi piuttosto semplici quali:

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

Risultati significativi possono derivare da specifici accordi, definiti a livello aziendale o nazionale da tutte e tre le componenti presenti sul mercato del lavoro, che prendano in considerazione miglioramenti organizzativi per prevenire lo stress legato all'attività lavorativa e i conseguenti danni alla salute, con particolare riguardo ai seguenti elementi:

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

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

Scopo della valutazione eseguita è la determinazione del "Livello di Rischio Stress L.C." presente in azienda e/o in sue componenti. Per la rilevazione e valutazione dei potenziali fattori generatori di rischio stress lavoro correlato si utilizza un metodo derivato dal metodo QUERTI, basato sulla raccolta di dati soggettivi e oggettivi, i cui risultati sono riportati su una scala qualitativa di rischio a sei valori, che, a seconda del risultato raggiunto dà l'indicazione del livello di rischio della propria realtà.

Il metodo seguito per effettuare la valutazione del rischio rispetta le indicazioni contenute nell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelle del documento sullo stress correlato al lavoro dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, nonché le indicazioni del documento dell'OMS PRIMA-EF del 2008.

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

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

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

Il rischio stress è valutato mediante l'esame di tre parametri tra loro correlati: 1) livello soggettivo di rischio percepito, 2) condizioni di rischio oggettive, 3) livello dei parametri occupazionali critici.

Il parametro 1) considera la valutazione data dai lavoratori della propria condizione di lavoro; il parametro 2) riguarda il potenziale di rischio associabile alle condizioni oggettive dell'ambiente

di lavoro; il parametro 3) prende in considerazione la presenza di livelli di criticità in alcuni parametri occupazionali che possono essere collegati ad effetti stressogeni.

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

Dagli stessi dati viene ricavato l'Indicatore di potenziale rischio individuale (Ii) che fornisce la percentuale complessiva dei soggetti nelle classi di rischio con valori da 3 a 6 (Vedi tavola europea delle formule di valutazione del rischio).

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

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

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

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

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

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

## TAVOLA DELLE FORMULE DI VALUTAZIONE E AZIONI CONSEGUENTI

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

(1) <b>Livello di rischio</b>	(2) <b>Descrizione dello stato di rischio</b>	(3) <b>Azioni conseguenti</b>
1	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro.	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.

## Valutazione Rischio Stress

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

### Modalità di effettuazione della valutazione

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



Nel caso di piccole aziende l'area omogenea può essere unica e coincidere con l'azienda stessa

## II Questionario QVP-SLC

La rilevazione dei dati soggettivi viene eseguita tramite un questionario denominato QVP-SLC (Questionario valutazione preliminare - stress lavoro correlato).

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

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

Per una più corretta valutazione, conformemente a quanto previsto dalle direttive quadro dell'UE e dall'Accordo europeo del 2004, le domande dei questionari QVP-SLC sono raggruppate per categoria di fattore di rischio potenziale da considerare:

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

Pertanto il livello di rischio viene determinato sia per l'azienda o il gruppo omogeneo nel complesso, sia per ogni Categoria di fattore di rischio.

### ESEMPIO CORRISPONDENZA PUNTEGGI - SCALA DI RISCHIO

Area	Scala Valori rischio/ Intervallo Punteggio (in relazione al numero di questionari)					
	1	2	3	4	5	6
1	0 – 30	31 – 66	67 – 102	103 – 138	139 – 174	175 – 216
2	0 – 24	25 – 54	55 – 84	85 – 114	115 – 144	145 – 162
3	0 – 24	25 – 54	55 – 84	85 – 114	115 – 144	145 – 162
4	0 – 24	25 – 54	55 – 84	85 – 114	115 – 144	145 – 162

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

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

- **Numero Domande**
- **Numero Questionari**
- **Punteggio Massimo**
- **Punteggio Minimo**
- **Distribuzione punteggio sulla scala a 6 valori per la valutazione rischio**  
(questo è il dato che permette di definire la scala di rischio)
- **Valutazione livello di rischio Ir**

Da un semplice algoritmo di calcolo viene determinato il livello di rischio Ir sulla scala a sei valori.

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

Grazie alla valutazione della distribuzione delle persone sulla scala di rischio, è possibile capire quanti soggetti (in termini percentuali), in azienda, ricadono in ogni specifica fascia di rischio, nonché rilevare quanti soggetti sono potenzialmente a rischio, ricadendo nelle fasce superiori a 3. L'indice Ii è dato dalla somma delle percentuali di soggetti nelle classi da 3 a 6.

Di seguito esempio di Tabella dove è indicata la distribuzione delle persone sulla scala di rischio, ovvero la frequenza espressa in percentuale dei risultati di ogni questionario per i livelli di rischio.

Esempio:

Dai calcoli eseguiti

- Il Questionario1, si colloca al **livello di Rischio 6**
- Il Questionario2, **al livello di Rischio 4**
- Il Questionario3, **al livello di Rischio 3**
- Il Questionario4, **al livello di Rischio 2**

La tabella di distribuzione risultante è la seguente

Rischio 1	Rischio 2	Rischio 3	Rischio 4	Rischio 5	Rischio 6
-	25%	25%	25%	-	25%

Pertanto l'indice li risultante è 75.

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

Un ulteriore approfondimento della problematica valutazione Rischio Stress I.c. è possibile grazie alla compilazione del questionario CRA. Tale Check - List va compilata dall' RSPP e fornisce un ulteriore dato per un corretto inquadramento della problematica aziendale. Il risultato (coefficiente Ic) ha un valido significato se il livello di rischio calcolato con i questionari QVP (Ir) presenta valori superiori a 3.

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

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

**LISTA DEI PARAMETRI OCCUPAZIONALI - LPO**

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

**Legenda**

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

VAM1 – Valore attuale del parametro aziendale

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

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

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

NA – Non applicabile

## Dati di calcolo

L'utente deve recuperare i dati dagli uffici aziendali e dalle strutture pubbliche che li possono detenere (INAIL, ISTAT, Camera di Commercio, Associazioni datoriali) e inserirli nelle caselle corrispondenti. Nel caso di differenza negativa nel calcolo di colonna 5, nella colonna 6 non sarà inserito alcun dato.

## Tabella dei risultati

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

## Calcolo del livello di rischio complessivo

Il livello del rischio stress lavoro correlato è valutato combinando le risultanze dell'esame di parametri oggettivi del contesto lavorativo, significativi ai fini del rischio stress, con le valutazioni dei lavoratori raccolte mediante lo specifico strumento di valutazione psicologica della relazione lavorativa QVP-SLC, contenuto nel software.

Il livello è espresso con una combinazione di due lettere ciascuna delle quali è indicativa del livello di rischio rilevato per ciascuno dei due indicai (Ir e Ic)

La tavola 4) sotto riportata indica le risultanze ottenute con l'indicazione delle componenti che generano le criticità riscontrate.

### TAVOLA 4) - CALCOLO DEL LIVELLO DI RISCHIO COMPLESSIVO

INDICATORI		COMBINAZIONE IR+IC	LIVELLO DI RISCHIO COMPLESSIVO	DESCRIZIONE AMBITI DI CRITICITA'
IR	IC			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 – 2 (B)	1 – 2 (B) (1)	BB	Basso	- Funzionamento processo organizzativo adeguato - Condizioni di lavoro buone
	3 – 6 (M/E) (2)	BM	Basso	- Funzionamento processo organizzativo adeguato - Ci sono condizioni di lavoro critiche
	1 – 2 (B)	MB	Medio	- Criticità nel funzionamento del processo organizzativo

3 – 4 (M)	<sup>(3)</sup>			- Condizioni di lavoro buone
	3 – 6 (M/E) <sup>(4)</sup>	MM	Medio	- Criticità nel funzionamento del processo organizzativo - Ci sono condizioni di lavoro critiche
5 – 6  (E)	1 – 2 (B) <sup>(5)</sup>	EB	Alto	- Elevata criticità nel funzionamento del processo organizzativo - Condizioni di lavoro buone
	3 – 4 (M) <sup>(6)</sup>	EM	Molto alto	- Elevata criticità nel funzionamento del processo organizzativo - Ci sono condizioni di lavoro critiche
	5 – 6 (E) <sup>(7)</sup>	EE	Altissimo	- Criticità nel funzionamento del processo organizzativo molto alta - Ci sono condizioni di lavoro molto critiche

ESEMPIO DI STAMPA CONSORZIO INPROTEL

#### 4. DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA

<b>Ragione Sociale</b>	Azienda SPA
<b>Datore di Lavoro</b>	Mario Rossi
<b>Codice ISTAT</b>	Attività manifatturiera
<b>Codice fiscale</b>	AZIZPA2000GT7WXX
<b>P. IVA</b>	00125654789
<b>Totale dipendenti</b>	6
<b>Data apertura attività</b>	03/06/2003
<b>Posizione INAIL</b>	Posizione INAIL
<b>Posizione INPS</b>	INPS
<b>Tariffa INAIL</b>	Tariffa INAIL
<b>CCNL</b>	CCNL
<b>Iscrizione albo artigiani</b>	Iscrizione albo artigiani
<b>REA</b>	Rea
<b>Email</b>	azienda@spa.lp
<b>Sito internet</b>	www.esempio.kk

#### Sede Legale

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

### Sede Operativa

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

### Rappresentante Legale

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

### Figure e Responsabili

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

**DIRIGENTI**

Nominativi
Dirigente esempio

**RLS**

Nominativi
RLS Esempio

**PREPOSTI**

Nominativi
Preposto esempio

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

Nominativi
Addetto 1 SPP, Addetto 2 SPP

**Addetti Emergenze ed Evacuazione**

Nominativi
Addetto emergenze 1, Addetto emergenze 2

**Addetti Pronto Soccorso**

Nominativi
Addetto PS 1, Addetto PS 2

**Addetti Antincendio**

Nominativi
Addetto 1 antincendio, Addetto 2 antincendio

### **Descrizione dell'attività lavorativa**

Descrizione esempio

### **Descrizione Processo Produttivo**

descrizione esempio

### **Descrizione Azienda**

Descrizione azienda esempio

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

<b>Nome Area Omogenea</b>	<b>Attività associate all'area omogenea</b>	<b>Numero di questionari inoltrati (QVP-SLC)</b>
AreaOmogenea 1	Lavori di ufficio	2

ESEMPIO DI STAMPA CONSORZIO

## 5. SEZIONE 2 – VALUTAZIONE PER AREE OMOGENEE

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

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

### 6. Unità Produttiva: Area Omogenea 1

<b>Data apertura attività</b>	02/02/2000
<b>Responsabile</b>	Antonio Rossi
<b>Codice ISTAT</b>	Codice Istat
<b>Posizione INAIL</b>	Inail
<b>INPS</b>	INPS
<b>ASL di riferimento</b>	ASL2
<b>Ispettorato del lavoro</b>	Ispettorato2
<b>E-mail</b>	mail@esempio.com
<b>Sito Internet</b>	www.esempio.com

#### Sede Legale

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

#### Sede Operativa

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

**DESCRIZIONE**

Descrizione area omogenea 1

**LUOGHI DI LAVORO**

<b>Area/Reparto</b>	Reparto 1
	descrizione

<b>Postazioni di lavoro</b>	
Posto1	Descrizione posto uno

ESEMPIO DI STAMPA CONSORZIO INFOCEL

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

Area Omogenea	Punteggio Ottenuto	Livello di Rischio IR
Area Omogenea 1	26	1

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

Scala di rischio	1	2	3	4	5	6
Ripartizione punteggi	0 - 39	40 - 78	79 - 117	118 - 156	157 - 195	196 - 234
Punteggio ottenuto	26					

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

Livello di rischio	Descrizione dello stato di rischio	Azioni conseguenti
1	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro	Terminare ora le valutazioni. Non sono necessarie ulteriori misure.

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

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

% persone potenzialmente a rischio:  $I_i = 0,00\%$   
 (Somma delle percentuali dei soggetti con valori da 3 a 6)

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

AREA	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO RELATIVO ALL'AREA	INDICE RELATIVO ALL'AREA F Ir
1	Organizzazione e processi di lavoro	4	1
2	Condizione ambienti di lavoro	10	2
3	Comunicazione e relazioni sul lavoro	9	1
4	Fattori soggettivi	3	1

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

AreaOmogenea	Punteggio Ottenuto	Livello di Rischio IR
AreaOmogenea 1	36	4

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

Scala di rischio	1	2	3	4	5	6
Ripartizione punteggi	80 - 96	64 - 79	48 - 63	32 - 47	16 - 31	0 - 15
Punteggio ottenuto				36		

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

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

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

AREA	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO RELATIVO ALL'AREA	INDICE RELATIVO ALL'AREA F Ic
1	Ambiente di lavoro	9	3
2	Informazione e Formazione	9	5
3	Organizzazione e processi di lavoro	6	5
4	Condizioni di lavoro	12	3

## Valutazione dei parametri occupazionali – LPO

AreaOmogenea
AreaOmogenea 1

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

**Tabella 2.3.1 – Tabella LPO**

PARAMETRO (1)	VAM3 (2)	VAM1 (3)	VCM1 (4)	DIFFERENZA VAM1-VCM1 (5)	% DIFFERENZA (Indice Ipe) (6)
Tasso aziendale di assenteismo (TA)	1,02	1,04	1,03	0,01	0,96
Turn-over aziendale (TO)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
N° infortuni accaduti	2,10	2,10	NA	NA	NA
Indice di frequenza IF	1,20	1,20	1,20	0,00	0,00
Indice di gravità IG	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00

### Legenda

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

VAM1 – Valore attuale del parametro aziendale

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

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

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

NA – Non applicabile

**Tabella 2.3.2 – Esito Valutazione LPO - Valore Indice Ipe**

Valore parametri		Descrizione
Parametro	Valore Ipe (percentuale differenza )	
TA	0,96	La situazione organizzativa non presenta anomalie riconducibili ai parametri occupazionali considerati.
TO	0,00	
IF	0,00	
IG	0,00	

## Risultati complessivi

Area Omogenea
Area Omogenea 1

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

IR	IC	Combinazione IR+IC	Rischio complessivo	Ambiti di criticità rilevati
1	4	BM	Basso	Funzionamento processo organizzativo adeguato Ci sono condizioni di lavoro critiche

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

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

Combinazione IR+IC	Rischio complessivo	Valori di F IR e di F IC >3	Area	Elementi da considerare e verificare
BM	Basso	F IC 1	AMBIENTE DI LAVORO	Adeguatezza degli spazi a disposizione del lavoratore per svolgere il lavoro Comfort, possibilità di concentrazione mentale, livello di rumore Livello di affollamento di persone e postazioni di lavoro. Disposizione delle postazioni e interferenze degli spazi di lavoro e degli spazi per la circolazione delle persone Condizioni microclimatiche e di illuminazione degli ambienti di lavoro e delle postazioni di lavoro
BM	Basso	F IC 2	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	Adeguatezza dell'informazione, della formazione e dell'addestramento dei singoli lavoratori sulla prevenzione e protezione dai rischi Conoscenza di regole, procedure e disposizioni di sicurezza Formazione dei dirigenti e dei preposti Conoscenza e consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità

				connesse
BM	Basso	F IC 3	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	Carico di lavoro fisico e mentale Organizzazione del lavoro e dei compiti Partecipazione al processo decisionale e comunicazione
BM	Basso	F IC 4	CONDIZIONI DI LAVORO	Rispetto dei principi ergonomici nella progettazione e gestione delle postazioni di lavoro e dei compiti Compatibilità tra caratteristiche della postazione di lavoro e attività da svolgere Presenza di attività che comportano sovraccarichi biomeccanici (movimenti ripetitivi, spostamento manuale di carichi, vibrazioni) Adeguatezza dell'abbigliamento e dei DPI Eventuale esposizione a sostanze pericolose

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

Combinazione IR+IC	Rischio complessivo	Valori di F IR e di F IC >3	Area	Azioni da intraprendere
BM	Basso	F IC 1	AMBIENTE DI LAVORO	Programmare misure tecniche e impiantistiche atte a modificare positivamente le situazioni di criticità riscontrate. Modificare la disposizione delle postazioni che presentano interferenze Mantenere ad un livello adeguato le condizioni microclimatiche e di illuminazione delle postazioni e degli ambienti di lavoro
BM	Basso	F IC 2	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	Effettuare la valutazione dei bisogni di formazione e addestramento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti Programmare azioni per rendere più efficace l'applicazione delle procedure e delle disposizioni di sicurezza Avviare un adeguato programma di formazione alla sicurezza dei dirigenti e dei preposti
BM	Basso	F IC 3	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI DI LAVORO	Verificare la correttezza della progettazione e della distribuzione dei compiti con riferimento ai parametri che influiscono sul carico fisico e mentale, sulla presenza di monotonia e ripetitività, sulla presenza di interferenze con l'impegno mentale. Attuare provvedimenti atti a eliminare o ridurre la monotonia e la ripetitività nei compiti Modificare la programmazione e l'organizzazione del lavoro Coinvolgere i lavoratori nella presa di decisione degli aspetti che riguardano il loro lavoro ed il posto di lavoro

				Verificare l'efficacia dei modi e dei mezzi utilizzati per trasmettere le comunicazioni e le informazioni necessarie per il lavoro
BM	Basso	F IC 4	CONDIZIONI DI LAVORO	<p>Riprogettare i posti di lavoro ed i compiti nel rispetto dei principi ergonomici</p> <p>Controllare la corrispondenza delle dimensioni delle postazioni di lavoro con le misure antropometriche e provvedere all'eventuale adattamento</p> <p>Controllare che l'abbigliamento di lavoro sia adeguato e compatibile con i DPI da utilizzare ed eventualmente provvedere alla sua sostituzione</p> <p>Accertare la presenza di eventuali sostanze pericolose e provvedere di conseguenza</p>

ESEMPIO DI STAMPA CONSORZIO

## CONCLUSIONI

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

è stato redatto ai sensi degli art. 28 del D. Lgs. 81/08 così come modificato dal D. Lgs. n. 106/09;

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

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

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

Salerno 06/07/2009

## 7. Sommario

PREMESSA	2
COME PREVENIRE LO STRESS LAVORO CORRELATO	2
DESCRIZIONE DEI CRITERI SEGUITI PER LA VALUTAZIONE.	4
TAVOLA DELLE FORMULE DI VALUTAZIONE E AZIONI CONSEGUENTI	5
Il Questionario QVP-SLC	7
CHECK LIST CRA - Check list di controllo	8
LISTA DEI PARAMETRI OCCUPAZIONALI - LPO	8
DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA	11
Sede Legale	11
Sede Operativa	12
Rappresentante Legale	12
Figure e Responsabili	12
Squadre Aziendali	13
Descrizione dell'attività lavorativa	14
Descrizione Processo Produttivo	14
Descrizione Azienda	14
ELENCO DELLE AREE PER LE QUALI E' STATA FATTA LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	14
SEZIONE 2 – VALUTAZIONE PER AREE OMOGENEE	15
Unità Produttiva: Area Omogenea 1	15
Risultati elaborazione dati questionario QVP-SLC Calcolo Indice IR	17
Risultati elaborazione dai Check-list CRA - Calcolo indice Ic	18
Valutazione dei parametri occupazionali – LPO	19
Risultati complessivi	20
CONCLUSIONI	23

ESEMPIO DI STAMPA CONSORZIO INFOTEL