

**Comune di Beinasco**

**P.zza Alfieri, 7**

**10092 Beinasco (TO)**



**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL  
RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

(ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.)

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinascò (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b>  <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 2 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

## Indice

1. INTRODUZIONE	3
2. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: IL PERCORSO METODOLOGICO UTILIZZATO	4
3. METODO DI VALUTAZIONE	5
4. PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO	8
5. DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA	9
6. CHECK LIST DI INDICATORI VERIFICABILI UTILIZZATA	10
7. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE	18
8. IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO	109
9. CONCLUSIONI ED EVENTUALI INDICAZIONI OPERATIVE	140

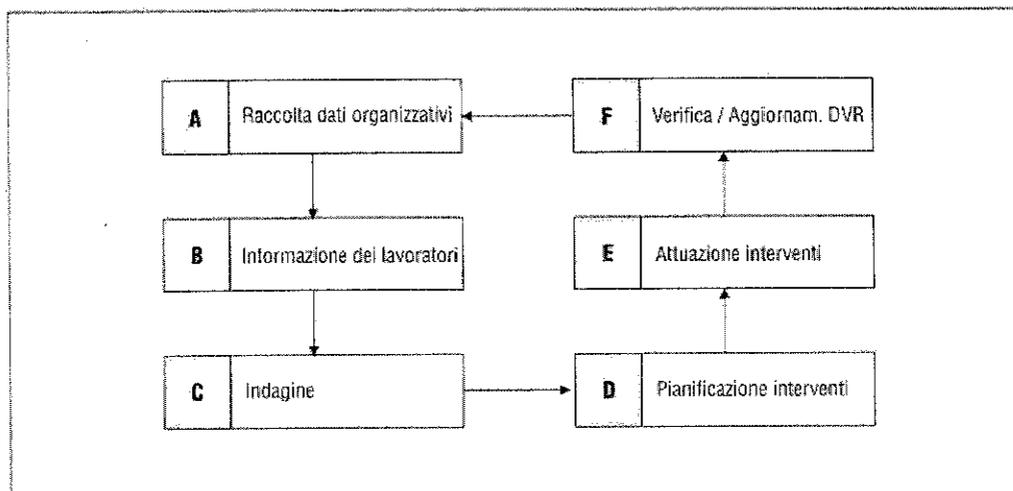
<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinascò (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 3 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

## 1. INTRODUZIONE

Il D.Lgs. 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive introdotte con il D.Lgs. 106/2009, obbliga il Datore di Lavoro ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP e CES. Tale Accordo mira ad accrescere la "consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei Datori di Lavoro, dei lavoratori, e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale " (art. 1). Obiettivo dell'Accordo è quello di "offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress " (art. 2), atteso che l'organizzazione può modificare le condizioni di benessere organizzativo. In altre parole, se l'organizzazione del lavoro con le sue regole e condizionamenti è parte integrante di ogni impresa e ne rappresenta il pericolo intrinseco di costrittività, non necessariamente comporta conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

## 2. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI: IL PERCORSO METODOLOGICO UTILIZZATO

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi, come si può vedere nella figura seguente.



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 come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

A – il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza o meno del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex Legge 68/1999).

B – coinvolgimento dei lavoratori

C – nella fase di *indagine* vera e propria, relativamente alle modalità ed agli strumenti, si è tenuto conto del numero di dipendenti presenti in azienda (maggiore o minore alle 10 unità)

D – la *pianificazione degli interventi* per l'eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi darà priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si verificheranno critici, quindi, adattando ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi procederà anche con una fase di *monitoraggio*

E – l'*attuazione degli interventi* verrà accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si effettuerà con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il Medico Competente e/o eventualmente specialisti designati direttamente dal Datore di Lavoro

F – *verifica/aggiornamento* del documento di valutazione dei rischi. La valutazione sarà immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica (D.Lgs. 81/08 – art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 5 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### 3. METODO DI VALUTAZIONE

Uno degli scopi della valutazione dei rischi consiste nella predisposizione di interventi di prevenzione primaria.

Il metodo utilizzato si articola in 3 fasi principali:

FASE 1: inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta

FASE 2: individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3: misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

#### 3.1 Fase 1: gli indicatori verificabili

L'intervento permetterà di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress.

La check list permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferiti ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal DdL, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La compilazione delle 3 aree della check list (obbligatoria esclusivamente per le aziende che presentano un numero di dipendenti superiore alle 10 unità) permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B – CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C – CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 6 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### 3.2 Fase 2: identificazione dei livelli di rischio

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

#### 3.2.1 Rischio basso

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO BASSO</b> $\leq 25\%$	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 secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni 2 anni.

#### 3.2.2 Rischio medio

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO MEDIO</b> $> 25\% \text{ } \odot \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Per ogni condizione identificata con un punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 7 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### 3.2.3 Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO ALTO</b>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.</p> <p>Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno.</p> <p>Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art.29 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.</p>

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

### 3.3 Fase 3: il coinvolgimento dei lavoratori

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa ed affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group.

È da ritenersi obbligatorio nelle aziende con più di 10 dipendenti, quando le valutazioni della check list hanno evidenziato un livello di rischio ALTO.

#### 3.3.1 Il metodo

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l'equipe di valutazione (DdL, RSPP, MC e RLS) possiede. Infatti, questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operativa/etc.)
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, etc.)
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dall'elaborazione dei dati in forma statistica
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo
- restituzione dei risultati ai dipendenti.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b>  <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 8 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

#### 4. PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress occupazionale, presuppone la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché l'adesione di tutti i livelli gerarchici aziendali fin dai più alti gradi della dirigenza.

Per mettere in atto il percorso di riduzione del rischio stress lavoro-correlato e di miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato comporta l'adozione di misure che possono essere organizzative o gestionale o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a modificare i fattori di rischio stress individuati.

Gli interventi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione soggettiva.

Tra le misure che si possono adottare si segnalano interventi di prevenzione primaria, quali gli interventi di tipo organizzativo che mirano al cambiamento del contenuto del lavoro ed interventi di prevenzione secondaria volti al miglioramento del contesto lavorativo.

Si possono identificare come trasversali ad ogni organizzazione del lavoro e seguenti interventi:

- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alle legislazioni europea e nazionale, ai contratti collettivi di lavoro ed alle prassi. La responsabilità di stabilire le misure da adottare spetta al DdL che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione di tutta l'impresa.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 9 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### 5. DATI ANAGRAFICI E FIGURE AZIENDALI

<b>Ragione sociale</b>	Comune di Beinasco
<b>Sede Legale</b>	P.zza Alfieri, 7
<b>Attività produttiva</b>	Pubblica Amministrazione
<b>Numero di dipendenti</b>	86
<b>Telefono</b>	+ 39 011/39891
<b>Fax</b>	+ 39 011/3989382
<b>e-mail (P.E.C.)</b>	protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

FIGURA RESPONSABILE	NOMINATIVO	AREA AMMINISTRATIVA
<b>Datore di Lavoro</b>	DIMATTEO Nicola	Segreteria Generale Uff. per il cittadino
	CHIANTIA Gaetano	Settore edilizia privata/urbanistica Settore programmazione/controllo di gestione Polizia Locale
	RIZZO Matteo	Uff. personale (c/o Comune di Rivalta di Torino) Uff. tributi Servizio sistema informativo
	BORIO Enzo	Area servizi Uff. politiche sociali-casa-cultura-giovani-sport- biblioteca Uff. scuola
	CASCIO Francesca	Settore contabilità/economato/commercio
	BELTRAMINO Piero	Settore LL.PP./ambiente/progettazione
<b>Responsabile del SPP</b>	SALADINO Giuseppe	
<b>IL RLS</b>	LETO Maurizio	
<b>Medico Competente</b>	BERNINI Alejandro	

La copia della documentazione comprovante le nomine, l'attestazione dei corsi frequentati e le relative comunicazioni agli Enti competenti sono custodite presso l'ufficio del Datore di Lavoro.

## 6. CHECK LIST DI INDICATORI VERIFICABILI UTILIZZATA

### A. AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1(*)	4	...	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	...	
3	Assenze del lavoro	0	1	4	...	
4	% ferie non godute	0	1	4	...	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	...	
6	% rotazione del personale (usciti-entrati)	0	1(*)	4	...	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1(*)	4	...	
8	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c)	0	1(*)	4	...	
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SI	...	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento	0 - NO		4 - SI	...	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

(\*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta **INALTERATO** corrisponda a 0, si segna la **X** nella casella **DIMINUITO**. Es: la sua Azienda ha 0 (zero) infortuni negli ultimi 3 anni. Seguendo le istruzioni dovrebbe segnare **INALTERATO** perché non ci sono variazioni. In questo caso però, **INALTERATO** indica una condizione non cambiata perché non migliorabile; motivo per cui la **X** si segna su **diminuito** e non su **inalterato**.

INDICATORE	NO	SI
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al mc di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) dello stress lavoro correlato

**B. AREA CONTESTO DEL LAVORO**

**FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

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

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 12 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1-...		
	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1			
	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1-...		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1		
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi.	0	1		
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	1	1-...	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 14 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

**INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/ navetta dell'impresa	0	1			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella **TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**.

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella **TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 15 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### C - CONTENUTO DEL LAVORO

#### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

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

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 16 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

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

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

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 17 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### ORARIO DI LAVORO

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

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 18 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

## 7. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

La compilazione della check list precedentemente illustrata è avvenuta in data 19/06/2012 ad opera dei Datori di Lavoro dell'Ente; le mansioni lavorative individuate sono state suddivise nei seguenti settori:

- Settore Edilizia privata – urbanistica (amministrativi)
- Settore Edilizia privata – urbanistica (tecnici)
- Settore programmazione/controllo di gestione
- Settore Contabilità – economato – commercio
- Ufficio personale (presso il Comune di Rivalta di Torino) – tributi – servizio sistema informativo
- Polizia Locale
- Ufficio Politiche sociali – cosa – cultura – giovani – sport – biblioteca – ufficio scuola
- Ufficio LL.PP – ambiente – progettazione
- Segreteria Generale
- Uffici per il cittadino

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b>  <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 140 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

## 9. CONCLUSIONI ED EVENTUALI INDICAZIONI OPERATIVE

Dall'analisi effettuata è emerso che il livello di rischio stress lavoro-correlato all'interno dell'Ente è **BASSO** per quasi tutti i Settori lavorativi individuati con una percentuale di rischio inferiore al 25%. L'analisi degli indicatori non evidenzia, dunque per tale mansione, particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Diversamente, per il Settore lavorativo "Polizia Locale" è emerso che il livello di rischio stress lavoro-correlato è **MEDIO**, con una percentuale di rischio del 50%; l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate.

Se queste non determinano un miglioramento entro 1 anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.

Per la metodologia adottata, comunque, non è necessario passare alla fase 3: Valutazione della percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso la compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per il rischio alto.

Gli indicatori che determinano la collocazione dei suddetti Settori nel rischio **alto** sono i seguenti:

### Contesto del lavoro

- Evoluzione della carriera per il seguente Settore/Ufficio:

1. Polizia Locale

### Contenuto del lavoro

- Pianificazione dei compiti per i seguenti Settori/Uffici:

1. Urbanistica Privata – Edilizia (amministrativi)
2. Urbanistica Privata – Edilizia (tecnici)

Diversamente, gli indicatori che determinano la collocazione dei suddetti Settori nel rischio **medio** sono i seguenti:

### Indicatori aziendali

- Assenze per malattie, % trasferimenti interni richiesti dal personale, % rotazione del personale, procedimenti e/o sanzioni disciplinari per il seguente Settore/Ufficio:

1. Urbanistica Privata – Edilizia (amministrativi)

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinascò (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 141 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

### Contenuto del lavoro

- Pianificazione dei compiti per i seguenti Settori/Uffici:

1. Uffici: contabilità – economato – commercio
2. Uffici: Personale (c/o il Comune di Rivalta di Torino) – Tributi – Servizio Sistema – Informativo
3. Uffici: Politiche Sociali – Casa – Cultura – Giovani – Sport – Biblioteca – Scuola
4. Uffici: LL.PP. – Ambiente – Progettazione
5. Uffici per il Cittadino

- Orario di lavoro per il seguente Settore/Ufficio:

1. Polizia Locale

Si specifica che, per quanto concerne sia l'evoluzione della carriera sia l'orario di lavoro, in particolar modo per il Settore "Polizia Locale", difficilmente si potranno apportare dei cambiamenti/miglioramenti in quanto gli stessi risultano essere insiti all'attività lavorativa svolta.

Al contrario, sarà cura del Datore di Lavoro apportare delle modifiche all'interno dell'organizzazione aziendale ad esempio, attraverso una più razionale pianificazione dei compiti mediante il miglioramento dell'adeguatezza al lavoro da svolgere sia da un punto di vista strumentale sia di unità di personale impiegato. Importante, a tal fine, è chiarire e definire i compiti destinati a ciascun lavoratore.

Alla luce di quanto emerso si consiglia, al fine di monitorare tale rischio all'interno della sede lavorativa, di ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore ad un anno.

<b>COMUNE DI BEINASCO</b> P.zza Alfieri, 7 10092 Beinasco (TO)	<b>VALUTAZIONE RISCHIO STRESS</b> <b>LAVORO-CORRELATO</b>	Pagina 142 di 142	
		Emissione: Luglio 2012	Revisione 01

Beinasco, li \_\_\_\_\_

Figure	Nominativo	Firma
<b>Datore di Lavoro</b>	DIMATTEO Nicola	_____
	CHIANTIA Gaetano	_____
	RIZZO Matteo	_____
	BORIO Enzo	_____
	CASCIO Francesca	_____
	BELTRAMINO Piero	_____
<b>Responsabile del SPP</b>	SALADINO Giuseppe	<i>Giuseppe Saladino</i>
<b>IL RLS</b>	LETO Maurizio	_____
<b>Medico Competente</b>	BERNINI Alejandro	_____