

## VALUTAZIONE E PREVENZIONE PSICOLOGICA DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

I.C. Galilei Pascoli-REGGIO CALABRIA

Dal 31/12/2010 decorre l'obbligo della valutazione stress lavoro-correlato, infatti ai sensi del comma 1 bis art.28 D.lgs 81/2008 (modificato dall'articolo 18 del D.lgs. n.106 del 2009) la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi rischi particolari, tra cui anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato. Il rischio da stress può potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualsiasi lavoratore, e la sua valutazione è volta ad individuare le fonti che possono comportare infortuni o danni diretti alla salute nonché a cogliere i segnali che possono indicare la presenza di stress.

Prevenire, ridurre o eliminare il problema può voler dire più efficienza e, soprattutto, consente di apportare miglioramenti nelle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. L'osservazione dei sintomi dello stress lavoro-correlato nell'ambiente di lavoro. Questa Istituzione scolastica, eseguendo l'analisi di tutti gli elementi della sua organizzazione, definisce gli elementi da considerare per la prevenzione del rischio stress lavoro-correlato, al fine di ottenere il miglioramento dell'autostima e della concentrazione dei lavoratori e di prevenire anche il burnout, l'irritabilità, l'iperattività, il mobbing, l'assenteismo, a tutto vantaggio dei dipendenti e dell'aumento della produttività. La Dirigente, con il RSPP e il RLS, prevede l'organizzazione di interviste strutturate e/o colloqui informali con i dipendenti per individuare e/o prevenire eventuali cause di stress lavoro-correlato.

### VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS DA LAVORO CORRELATO

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio preoccupante particolarmente oggi che sempre più incide sulla qualità della vita professionale.

Le reali cause di stress non sono dovute alla riorganizzazione del mondo del lavoro in sé, quanto piuttosto alle modalità e alle caratteristiche che si vanno delineando, variabili quali

- l'impiego di nuove forme di contratto di lavoro, (contratti precari), l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso, (precarità contrattuale, scarsità di lavoro);
- la mancanza di una adeguata forma di turn-over, e quindi, con una forza lavoro sempre più vecchia e poco flessibile, che difficilmente e malamente si adatta al cambiamento.
- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management.
- tensione emotiva elevata (molestie, soprusi, mobbing...)
- interferenze e squilibri tra lavoro e vita privata
- inadeguatezza delle retribuzioni

Se questi sono gli elementi principali che producono stress, appare evidente che per fronteggiare e cercare di ridurre il rischio stress, è necessario che le aziende rivedano il loro modello organizzativo, tenendo in maggiore considerazione le variabili indicate, forse questo non risolverà del tutto il problema, ma, sicuramente, consentirà di individuare misure correttive che siano le più appropriate ed efficaci possibile. Nella valutazione dei rischi da stress da lavoro correlato non è stata sottovalutata l'incidenza dei fattori ambientali.

In linea generale, lo stress si identifica in una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente. Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Lo stress lavoro-correlato è causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguata gestione del lavoro e

dell'ambiente di lavoro, le carenze nella comunicazione. Bisogna poi tener conto che la risposta individuale può essere molto variabile rispetto a situazioni stressanti simili. Allo stesso modo, lo stress lavoro-correlato varia secondo l'ambiente e tipologia di lavoro. Le misure per prevenire, ridurre o eliminare lo stress lavoro-correlato possono essere sia collettive che individuali, e possono riguardare:

- ◊ chiarezza nella comunicazione di obiettivi e ruoli
- ◊ adeguato sostegno dalla dirigenza
- ◊ adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro
- ◊ miglioramenti nella gestione e nell'organizzazione dei processi di lavoro
- ◊ miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro
- ◊ adeguata formazione sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo
- ◊ informazione consultazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti per la sicurezza.

Il Documento Valutazione Rischi , corredato da una checklist, diventa strumento protocollare di guida dell'attività antirischio e di verifica del processo, teso ad assicurare la correttezza delle procedure e a controllare e verificare gli obiettivi raggiunti, avendo nella lista di controllo (checklist) un elenco esaustivo delle cose da fare e da verificare per ottimizzare la prevenzione del rischio:

- tutte le norme e le prescrizioni di legge sullo stress lavoro-correlato
- l'elenco (checklist) di tutti i rischi fissi analizzati dettagliatamente
- l'elenco (checklist) di tutti i rischi legati agli errori possibili, analizzati dettagliatamente
- l'elenco dei sintomi più comuni indicanti l'insorgenza di problemi di stress da lavoro, (ansia, disattenzione, dimenticanza, irrequietezza, irritabilità, sonnolenza, sete, patologie gastrointestinali, senso di oppressione, asfissia, aumento della pressione sanguigna, irregolarità del ritmo cardiaco, abbagliamento della vista, crampi agli arti, patologie muscoloscheletriche, perdita della mira e dell'equilibrio)
- l'elenco e descrizione (checklist) di tutte le misure e le azioni interne già predisposte per eliminare o ridurre al minimo il rischio stress lavoro-correlato
- tutti gli avvertimenti tecnici diretti al personale, intesi a prevenire lo stress lavoro-correlato
- tutti gli avvertimenti intesi a migliorare ulteriormente le condizioni lavorative, (tenendo presente i dati emersi dalle precedenti osservazioni effettuate, con questionari, interviste, colloqui e studi di settore)
- la descrizione delle procedure da effettuare in caso di manifestazioni, segni o sintomi di stress
- la descrizione di tutti gli strumenti utilizzati per la stesura del documento per la prevenzione del rischio e di tutti i risultati registrati.

Volendo analizzare più approfonditamente i fattori di rischio psicosociale da lavoro correlato, genericamente indicati in precedenza, si potrebbe, sintetizzare come nello schema che segue:

#### **RISCHI PSICOSOCIALI LAVORO CORRELATO**

|  |  |
|--|--|
| <b>Tipo di lavoro</b> Mancanza di varietà nel lavoro o cicli lavorativi brevi, frammentati, o lavoro senza | Mancanza di varietà nel lavoro o cicli lavorativi brevi, frammentati, o lavoro senza significato, sottoutilizzazione delle capacità, grande incertezza, lavoro che richiede una continua interfaccia con altre persone |
| <b>Carico e ritmo di lavoro</b>  | Sovraccarico di lavoro o lavoro sotto carico, ritmo delle macchine, alti livelli di pressione con scadenze temporali continue,   |
| <b>orari di lavoro</b>   | Lavoro a turni, turni di notte, orari di lavoro non flessibili, orari lunghi, orari non previsti.  |
| <b>controllo</b>   | Scarsa partecipazione ai processi decisionali, mancanza di controllo sul carico di lavoro, ritmo, lavoro a turni, ecc...   |
| <b>Ambiente e attrezzature</b>   | Scarsa disponibilità delle attrezzature, loro inadeguatezza e scarsa manutenzione, condizioni ambientali insufficienti come, ad esempio, mancanza di spazio, scarsa illuminazione, rumorosità, microclima inadeguato   |
| <b>Cultura e funzioni organizzative</b>  | Scarsa comunicazione, modesto supporto ai processi decisionali e allo sviluppo personale, mancanza di una definizione precisa o di consenso sugli obiettivi organizzativi.   |
| <b>Relazioni interpersonali sul lavoro</b>   | Isolamento sociale o fisico, scarse relazioni con i superiori o i collaboratori, conflitti interpersonali, mancanza di supporto sociale.   |
| <b>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</b>   | Ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo e responsabilità verso le persone, abusi di ruolo.  |
| <b>Sviluppo della carriera</b>   | Stagnazione della carriera e incertezza, promozione immeritata o mancanza di promozione, stipendio inadeguato, incertezze lavorative, basso valore sociale attribuito al lavoro.                                       |
| <b>Interfaccia casa-lavoro</b>   | Esigenze conflittuali tra casa e lavoro, scarso supporto ricevuto in casa, problema di doppia carriera   |
| <b>I rischi psicosociali comprendono anche la violenza, il mobbing e le molestie sul luogo di lavoro</b>   |  |

Si è definito lo stress da lavoro correlato come una malattia, come tutte le malattie anche questa presenta una causa, dei sintomi e ha delle ricadute. Nel caso dello stress da lavoro correlato potremmo parlare di fonti di stress, sintomi di stress e di conseguenti malattie da stress.

| Fonti di stress   | Sintomi di stress individuali  | Sintomi organizzativi  | Malattie somatiche | Malattie organizzative<br>Scioperi prolungati<br>Infortuni<br>Scarsa performance |
|---|--|--|--------------------|--|
| Ruolo nell'organizzazione<br>Rapporti sul lavoro<br>Evoluzione della carriera           | Aumento pressione sanguigna<br>Stato di depressione<br>Bere in modo eccessivo,<br>insoddisfazione professionale<br>aspirazioni ridotte |  |                    |  |
| Evoluzione della carriera<br>Clima e struttura organizzativa<br>Interfaccia casa-lavoro |  | Alto assenteismo /<br>presenzialismo<br>Elevato turn over<br>Difficoltà relazioni aziendali<br>Scarsi controlli qualità<br>Alta conflittualità |                    |  |

*Al presente documento si allegano le relative schede*

*Il Dirigente Scolastico*

*Dott. Emilia occhiuto*

|           |   |
|-----------|---|
| <b>1</b>  | INDICI INFORTUNISTICI   |
| <b>2</b>  | Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matroniale)                             |
| <b>3</b>  | ASSENZE DAL LAVORO  |
| <b>4</b>  | % FERIE NON GODUTE  |
| <b>5</b>  | % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE   |
| <b>6</b>  | % ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)   |
| <b>7</b>  | PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI  |
| <b>8</b>  | N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c) |
|           |   |
| <b>9</b>  | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO                    |
| <b>10</b> | ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO  |

| DIMINUITO      | INALTERATO   | AUMENTATO       |
|----------------|--------------|-----------------|
|                | X            |                 |
|                | x            |                 |
|                | X            |                 |
|                | x            |                 |
|                | X            |                 |
|                |              | X               |
|                | X            |                 |
|                | x            |                 |
|                | <del>X</del> |                 |
| <b>ASSENTI</b> | <del>X</del> | <b>PRESENTI</b> |
| x              | <del>X</del> |                 |
| x              | <del>X</del> |                 |

**SE = 0**

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
| <b>X</b>                |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |

## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

**N      INDICATORE**

|    |  |
|----|--|
| 1  | Diffusione organigramma aziendale  |
| 2  | Presenza di procedure aziendali (in ambito lavorativo)   |
| 3  | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori   |
| 4  | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori   |
| 5  | Sistema di gestione della sicurezza aziendale.<br>Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007      |
| 6  | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale<br>(bacheca, internet, busta paga, volantini...) |
| 7  | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori   |
| 8  | Presenza di un piano formativo per la crescita<br>professionale dei lavoratori                     |
| 9  | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a<br>tutto il personale                          |
| 10 | Presenza di codice etico e di comportamento (anche se<br>poco conosciuto)                          |
| 11 | Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei<br>casi di disagio lavorativo             |

| SI | NO |
|----|----|
| X  |    |
|    | x  |
|    | x  |
|    | X  |
|    | X  |
| x  |    |
| X  |    |
|    | X  |
|    | X  |
| x  |    |
|    | X  |

| AZIONI DI<br>MIGLIORAMENTO |
|----------------------------|
|                            |
| X                          |
| X                          |
| X                          |
| X                          |
|                            |
|                            |
| X                          |
| X                          |
|                            |
| X                          |

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

**7**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N | INDICATORE  |
|---|---|
| 1 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale  |
| 2 | I ruoli sono chiaramente definiti   |
| 3 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)  |
| 4 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere |

| SI | NO |
|----|----|
| x  |    |
| x  |    |
|    | x  |
|    | x  |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |

**PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO**

**0**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

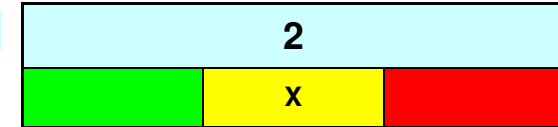
| N | INDICATORE   |
|---|--|
| 1 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera  |
| 2 | Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi |
| 3 | Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza                   |

| SI | NO |
|----|----|
| x  |    |
|    | x  |
|    | x  |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
| <b>X</b>                |
| <b>X</b>                |

**PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

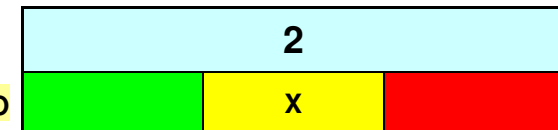
| N | INDICATORE   |
|---|--|
| 1 | Il lavoro dipende generalmente da compiti precedentemente svolti da altri                                |
| 2 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti                                    |
| 3 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro |
| 4 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali            |
| 5 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto  |

| SI | NO |
|----|----|
| x  |    |
| x  |    |
| x  |    |
|    | x  |
|    | x  |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
|                         |
| X                       |
| X                       |
|                         |

**PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

| N | INDICATORE   |
|---|--|
| 1 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori                   |
| 2 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi |
| 3 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi   |

| SI | NO |
|----|----|
| x  | x  |
|    | x  |
| x  |    |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
| X                       |
| X                       |

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

|   |   |  |
|---|---|--|
| 2 |   |  |
|   | X |  |

**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

| N | INDICATORE  |
|---|---|
| 1 | Possibilità di effettuare la pausa in luogo adeguato                                  |
| 2 | Possibilità di orario flessibile  |
| 3 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa |
| 4 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale                        |

| SI | NO |
|----|----|
| X  |    |
| X  |    |
| X  |    |
| X  |    |

|              |
|--------------|
| MIGLIORABILE |
|              |
| X            |
|              |
|              |

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

|   |   |
|---|---|
| 1 |   |
| 0 | 0 |

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

|   |
|---|
| 0 |
|---|

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

| INDICATORE                            |
|---------------------------------------|
| Funzione e cultura organizzativa      |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione |
| Evoluzione della carriera             |

|   |
|---|
| 7 |
| 0 |
| 2 |

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | X |  |
| X |   |  |
|   | X |  |



|  |   |
|--|---|
| Autonomia decisionale – controllo del lavoro             | 2 |
| Rapporti interpersonali sul lavoro                       | 2 |
| Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro<br>* | 0 |

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

13



**prestare particolare attenzione agli indicatori  
nella fascia rossa**

## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

| N  | INDICATORE   |
|----|--|
| 1  | Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione  |
| 2  | Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)   |
| 3  | Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante (in presenza di prodotti di pulizia)                                 |
| 4  | Microclima adeguato  |
| 5  | Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.) |
| 6  | Rischio movimentazione manuale dei carichi (se si sollevano bambini)   |
| 7  | Disponibilità adeguati e confortevoli DPI  |
| 8  | Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario (in particolari circostanze con alunni difficili)        |
| 9  | Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi  |
| 10 | Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione  |
| 11 | Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature   |
| 12 | Esposizione a radiazioni ionizzanti  |
| 13 | Esposizione a rischio biologico (per pulizia)  |

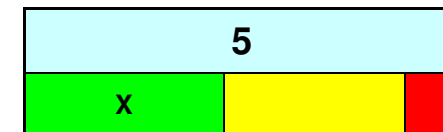
| SI | NO |
|----|----|
|    | x  |
|    | x  |
| x  |    |
|    | x  |
| x  |    |
| x  |    |
| x  |    |
|    |    |
| x  |    |
|    | x  |
| x  |    |
|    | x  |
| x  |    |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
|                         |
| X                       |
| X                       |
|                         |
| X                       |
|                         |
| X                       |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
| X                       |

NOTA se non previsti segnare con x il SI

**PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



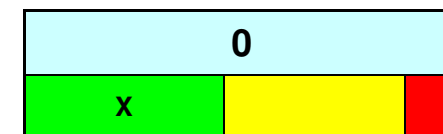
**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

| N | INDICATORE  | SI | NO |
|---|---|----|----|
| 1 | Il lavoro subisce frequenti interruzioni  |    | x  |
| 2 | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti     | x  |    |
| 3 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia                            |    | x  |
| 4 | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente |    | x  |
| 5 | Sono Chiare le definizioni dei compiti  | x  |    |
| 6 | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti           | x  |    |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |
|                         |

**PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



**CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

| N | INDICATORE  | SI | NO |
|---|---|----|----|
| 1 | I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti | x  |    |

| AZIONI DI MIGLIORAMENTO |
|-------------------------|
|                         |

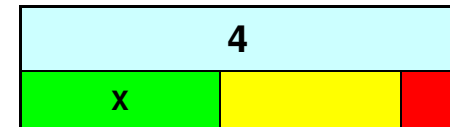
|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 2 | Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro       | x |   |
| 3 | Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo | x |   |
| 4 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività       |   | x |
| 5 | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato  | x |   |
| 6 | Il lavoratore non può agire sul ritmo dettato da macchine       |   | x |
| 7 | I lavoratori devono prendere decisioni rapide                   | x |   |
| 8 | Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio |   | x |
| 9 | Lavoro con elevata responsabilità verso terzi,                  |   | x |

NOTA: se non previsti segnare con x il no

|   |
|---|
| X |
| X |
|   |
| X |
|   |
| X |
|   |
|   |

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**



**ORARIO DI LAVORO**

| N | INDICATORE |
|---|------------|
|---|------------|

SI NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

|   |  |
|---|--|
| 1 | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore |
| 2 | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario                     |
| 3 | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?              |
| 4 | La programmazione dell'orario varia frequentemente                 |
| 5 | Le pause di lavoro sono chiaramente definite                       |
| 6 | E' presente il lavoro a turni                                      |
| 7 | E' abituale il lavoro a turni notturni                             |
| 8 | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione                  |

|  |   |
|--|---|
|  | x |
|  | x |
|  | x |
|  | x |
|  | x |
|  | X |
|  | x |
|  | X |

NOTA: se non previsti segnare con x il no

|   |
|---|
|   |
|   |
|   |
|   |
| X |
|   |
|   |
|   |

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 |  |  |
| X |  |  |

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

| INDICATORE                                   |   |
|--|---|
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | 5 |
| Pianificazione dei compiti                   | 0 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro           | 4 |
| Orario di lavoro                             | 1 |

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

|   |  |  |
|---|--|--|
| X |  |  |
| X |  |  |
| X |  |  |
| X |  |  |

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**10**

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

|                      |           |  |
|----------------------|-----------|--|
| INDICATORI AZIENDALI | <b>2</b>  |  |
| CONTESTO DEL LAVORO  | <b>13</b> |  |
| CONTENUTO DEL LAVORO | <b>10</b> |  |
| <b>TOTALE</b>        | <b>25</b> |  |

|                                    |          |  |
|------------------------------------|----------|--|
| <b>RISCHIO BASSO</b><br>da 0 a 17  |          | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.  |
| <b>RISCHIO MEDIO</b><br>da 18 a 34 | <b>X</b> | 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. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione. |
| <b>RISCHIO ALTO</b><br>da 35 a 60  |          | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .  |

## SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

GENNAIO

2016

IMPRESA

ISTITUTO COMPRENSIVO GALILEI-PASCOLI – R.C.

MANSIONE \ REPARTO

COMPILATA DA:

DATORE DI LAVORO

Emilia Dott. OCCHIUTO

RLS

CAMPOLO CATERINA

MEDICO COMPETENTE

\_\_\_\_\_



DIRETTORE AMMINISTRATIVO

---

COLLABORATORE VICARIO

---

---

---

---

---

---

NOTE