

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

(ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Elaborato dal Datore di Lavoro in collaborazione con il RSPP ed il Medico Competente



SOCIETA' DELLA SALUTE DEL MUGELLO

SEDE LEGALE

VIA TOGLIATTI, 29 - 50032 BORGIO SAN LORENZO (FI)

SEDI OPERATIVE

VIA TOGLIATTI, 29/45 - 50032 BORGIO SAN LORENZO (FI)

VIALE DELLA RESISTENZA ANGOLO VIA GOBETTI - 50032 BORGIO SAN LORENZO (FI)

LOCALI MESSI A DISPOSIZIONE DAI COMUNI CONSORZIATI (Barberino del Mugello, Borgo San Lorenzo, Scarperia e San Piero, Dicomano, Firenzuola, Marradi, Palazzuolo e Vicchio)

| FIGURA | NOME E COGNOME | FIRMA |
|--|--------------------------|-------|
| Datore di Lavoro - DdL | Mezzacappa Michele | |
| Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP | Giorgi Andrea | |
| Medico competente - MC | Dott. Molinaro Francesca | |
| Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS | Ferrini Andrea | |

| REVISIONE NR. | MOTIVAZIONE |
|---------------|-----------------|
| 00 | Prima emissione |

Il presente documento si compone di nr. 31 pagine.

Data: 09/10/2020

INDICE DEL DOCUMENTO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | 1 DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA | 3 |
| 1.1 | DATI AZIENDALI | 3 |
| 1.1 | SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE | 3 |
| 2 | PREMESSA | 4 |
| 3.1 | AMBITO DI APPLICAZIONE | 4 |
| 3.2 | RIFERIMENTI | 5 |
| 3.3 | UTILIZZAZIONE, CONSULTAZIONE, FIRME E CONSERVAZIONE DEL DOCUMENTO | 5 |
| 3 | METODOLOGIA APPLICATA | 5 |
| 4.1 | VALUTAZIONE PRELIMINARE | 6 |
| 4.2 | SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLE MODALITÀ OPERATIVE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE | 6 |
| 3.1 | IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI | 9 |
| 4 | VALUTAZIONE DEL RISCHIO | 10 |
| 4.1 | DETTAGLIO VALUTAZIONE | 10 |
| 4.2 | ELENCO ALLEGATI | 10 |
| 4.3 | ADEMPIMENTI E CONCLUSIONI | 10 |
| | ALLEGATO A - CHECK – LIST OGGETTIVA | 12 |
| | ALLEGATO B: QUESTIONARIO INDICATORE PER LA PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS L.C. (MODELLO ISPE | 31 |

1 DESCRIZIONE GENERALE DELL'AZIENDA

1.1 DATI AZIENDALI

| | |
|---|--|
| Ragione sociale | SOCIETA' DELLA SALUTE DEL MUGELLO |
| Partita IVA/CF | P.IVA 05517830484 |
| Nominativo Legale Rappresentante | Mezzacappa Michele |
| Indirizzo della sede legale | VIA TOGLIATTI, 29 - 50032 BORGO SAN LORENZO (FI) |
| Indirizzo sedi operative | VIA TOGLIATTI, 29 - 50032 BORGO SAN LORENZO (FI) |
| Numero di lavoratori | 33 |

1.1 SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

Le figure coinvolte con ruoli formali nella gestione della SSL sono, ove ritenuto necessario o obbligatorio, formalizzate con incarico scritto e/o verbali di elezione. Tale documentazione è archiviata a cura del Datore di Lavoro.

Si riporta nel seguito una tabella sintetica contenente i loro nominativi (art.28 comma 2, lettera e Dlgs 81/08):

| | |
|--|-------------------------------------|
| Datore di Lavoro | Mezzacappa Michele |
| Preposto/i | Gambi Milena |
| RSPP | Giorgi Andrea |
| Addetto/i al servizio di primo soccorso | Infermieri AUSL TC presenti in loco |
| Addetto/i al servizio di antincendio ed evacuazione | Gambi Milena |
| Medico Competente | Dott. Molinaro Francesca |
| RLS | Ferrini Andrea |

2 PREMESSA

Il D.Lgs. 81/2008 attribuisce al DL il compito inderogabile di procedere alla valutazione dei rischi e successivamente di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi in collaborazione con il SPP; all'art. 28 viene espressamente richiesto che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004

La presente valutazione è parte integrante del Documento di Valutazione dei rischi aziendale. La valutazione dello stress lavoro-correlato va condotta nell'ambito della normale valutazione dei rischi e non con una separata politica.

3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il termine Stress è stato definito dal fisiologo Hans Selye come la risposta dell'organismo alle pressioni ambientali. Stimoli di natura diversa (stressors), modificando l'equilibrio dell'organismo, danno origine ad una catena di eventi fisiologici che tende a ristabilire l'equilibrio.

Uno stimolo può rivelarsi stressante in una determinata situazione e non stressante in un'altra, e ciò indipendentemente dalla sua intensità.

Ciascuno di noi, in modo del tutto soggettivo, mette in atto le proprie risposte di adattamento agli stimoli.

Nella caratterizzazione dello stress possiamo parlare di stress positivo (eustress) quando si induce, dal punto di vista fisiologico, una risposta di adattamento o di stress negativo (distress) quando lo stimolo induce risposte disfunzionali.

In quest'ultimo caso, si generano malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che conseguono dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

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

L'accordo Europeo dice che "...lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro...".

La valutazione del rischio deve quindi essere effettuata, a livelli differenti e con diversi gradi di approfondimento, in tutte le aziende; non esistono quindi criteri di tipo predittivo che possano portare all'esclusione di un'azienda dalla valutazione dello stress correlato al lavoro.

Deve essere tuttavia sottolineato che, ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone.

L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992).

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- ✓ quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- ✓ quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma

anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.).

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro, significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

3.2 RIFERIMENTI

- Norme o Leggi Riferimenti applicati
- D. Lgs. 81/2008 Art. 28
- D. Lgs. 106/09 Art. 28
- Guida operativa - Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione luoghi di lavoro (Marzo 2010)
- La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato – INAIL ed. 2017
- ISPESL – Modello Management Standards HSE

3.3 UTILIZZAZIONE, CONSULTAZIONE, FIRME E CONSERVAZIONE DEL DOCUMENTO

Il documento sarà utilizzato come guida da tutti i soggetti facenti parte del sistema organizzativo della sicurezza per applicare al meglio tutte le misure da adottare durante le varie lavorazioni in relazione ai fattori di rischio presenti. Tutti saranno tenuti alla piena osservanza ed applicazione delle misure di sicurezza riportate nel presente documento.

Le misure, i dispositivi di protezione individuale e le cautele di sicurezza sono:

- ✓ tassativamente obbligatorie;
- ✓ da impiegare correttamente e continuamente;
- ✓ da osservare personalmente.

Il documento di valutazione dei rischi, deve essere firmato da Datore di Lavoro (DdL), Medico Competente (MC), Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST), Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il documento dovrà essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 16 comma 1 lettera b)) e tenuto a disposizione per la consultazione anche da parte degli organi di vigilanza (art. 29 comma 4, D.Lgs. 81/08).

3 METODOLOGIA APPLICATA

La responsabilità della valutazione dei rischi è del DL, che è assistito dal RSPP, dal MC e da eventuali consulenti esterni che dovessero necessitare per l'elaborazione della documentazione.

L'azienda esegue la valutazione dei rischi sia per le attività che si svolgono presso gli uffici della sede legale e sedi operative, sia per i singoli impianti produttivi ove opera.

La valutazione viene aggiornata e/o modificata a seguito delle necessità scaturite da:

- Monitoraggio
- Azioni Correttive e/o Preventive
- Comunicazioni da parte dei dipendenti
- Nuovi rischi individuati dall'RSPP nel corso dei sopralluoghi
- Nuove attività progettate.
- Utilizzo di nuove attrezzature

Tutti i rischi individuati e i relativi criteri di valutazione sono riportati nel DVR.

La presente procedura riguarda nello specifico la valutazione del rischio stress da lavoro correlato. La valutazione di tale tipologia di rischio verrà condotta secondo le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 81/2008.

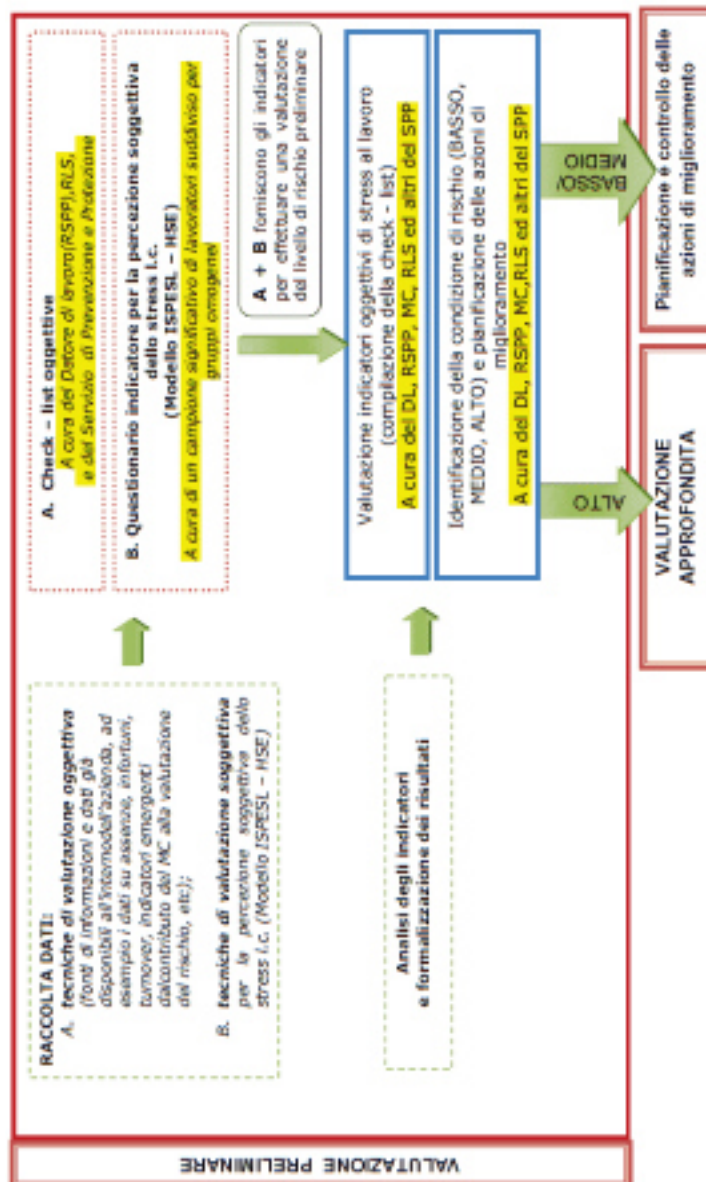
4.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Obiettivo del Datore di Lavoro è quello di effettuare la valutazione preliminare prevista dalle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva permanente, per determinare nel tempo le azioni da intraprendere a seconda della valutazione degli esiti delle azioni correttiva da attuare.

Un livello di rischio "ALTO" risultante dalla valutazione preliminare comporterà l'impegno da parte del DL di avviare la fase di valutazione Approfondita coinvolgendo più nello specifico il Medico Competente. La valutazione preliminare verrà effettuata secondo le modalità di seguito illustrate

4.2 SCHEMA RIEPILOGATIVO DELLE MODALITÀ OPERATIVE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Il processo metodologico adottato è quello individuato dalla Commissione Consultiva è riportato nel diagramma seguente.



3.2.1 Raccolta dati (fonti principali per la valutazione)

Check – list oggettiva (Allegato A)

Il Datore di lavoro con la collaborazione del RSPP, MC e le altre figure del Servizio di Prevenzione e protezione, compila la check – list oggettiva suddivisa in due sezioni: sezione A e sezione B. I risultati di tale compilazione determinano i primi elementi per una corretta valutazione del rischio.

Prima di iniziare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è quindi importante che il DL, destinatario primario dell'obbligo valutativo, garantisca:

- il coinvolgimento di dirigenti e preposti;
- la collaborazione attiva, come previsto dalla norma, del MC e del RSPP;
- il coinvolgimento del RLS e dei lavoratori;
- l'istituzione di un gruppo di coordinamento;
- lo sviluppo di un piano di progetto;
- le risorse adeguate e, in particolare, la disponibilità temporale del personale;
- lo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

L'istituzione di un gruppo di coordinamento, costituito dal DL o dirigente ad hoc delegato in accordo con preposti, RLS, RSPP, ASPP e MC, ha l'obiettivo di gestire e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo.

Questionario indicatore per la percezione soggettiva dello STRESS L.C. (Modello ISPEL – HSE) (Allegato B)

Il Datore di lavoro con la collaborazione del RSPP, MC e del gruppo di coordinamento nominato per la gestione della valutazione del rischio stress l.c., somministra ad un campione significativo di lavoratori suddiviso per gruppi omogenei (mansioni) il questionario indicatore del **modello ISPEL – HSE**.

3.2.2 Analisi degli indicatori e formalizzazione dei risultati

Così come previsto dalle indicazioni metodologiche della commissione consultiva permanente gli indicatori da analizzare sono quelli previsti dall'accordo interconfederale del 2008 che si possono di seguito sintetizzare:

- **gli indicatori di potenziale presenza di stress** sono, ad esempio, l'indice infortunistico o l'assenza per malattia (raffrontati con i dati aziendali relativi ad uno o più anni precedenti), il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del medico competente, le lamentele dei lavoratori (che devono essere specifiche, frequenti e formalizzate);
- **i fattori di contenuto del lavoro** sono i potenziali fattori di stress riferiti agli obblighi lavorativi o alle modalità di svolgimento delle mansioni, come l'ambiente di lavoro e le attrezzature, i carichi ed i ritmi di lavoro, i turni, la coerenza tra la competenza dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti;
- **i fattori di contesto** sono i potenziali fattori di stress legati ad aspetti sostanzialmente organizzativi, come il ruolo del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione, l'autonomia decisionale e di controllo, i conflitti interpersonali, l'evoluzione di carriera, la comunicazione.

In questa fase, il datore di lavoro potrà far riferimento a tutte le professionalità, presenti in azienda, che consentano di evidenziare ed interpretare gli indicatori ed i fattori eventualmente presenti.

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check - List che identificano la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **AREA CONTESTO DEL LAVORO** (6 aree di indicatori)
- **AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori)

| I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali) | II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori) | III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori) |
|---|--|--|
| Infortuni | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | Funzione e cultura organizzativa |
| Assenza per malattia Assenze dal lavoro Ferie non godute Rotazione del personale | Pianificazione dei compiti | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione |
| Turnover | Carico di lavoro - ritmo di lavoro | Evoluzione della carriera |
| Procedimenti/ Sanzioni disciplinari | Orario di lavoro | Autonomia decisionale controllo del lavoro |
| Richieste visite straordinarie | | Rapporti interpersonali sul lavoro |
| Segnalazioni stress lavoro-correlato | | Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro |
| Istanze giudiziarie | | |

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

Si riporta di seguito la TABELLA DI LETTURA:

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

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|--------------------|--|
| | Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |

3.1 IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

Si riportano i Gruppi Omogenei associati all'azienda tra cui sono stati individuati i rappresentanti per la compilazione delle check-list.

L'individuazione del personale che ha compilato la check list è stata casuale (sorteggiata dal valutatore) e i nominativi sono rimasti anonimi.

GRUPPI OMOGENEI

Impiegato amministrativo/Dirigente
Assistente sociale

4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Di seguito l'elenco delle mansioni aziendali (o gruppi omogeni) considerate nella valutazione ed il relativo risultato per ognuna di essa:

La tabella che segue riepiloga i risultati ottenuti:

| GRUPPO OMOGENEO | Indicatori Aziendali | Contesto del lavoro | Contenuto del lavoro | FASCIA DI RISCHIO |
|------------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| Impiegato amministrativo/Dirigente | BASSO | BASSO | BASSO | R = 5 → NON RILEVANTE |
| Assistente sociale | BASSO | BASSO | BASSO | R = 10 → NON RILEVANTE |

4.1 DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per la determinazione dei livelli di rischio per singola mansione si rimanda all'**Allegato I** dove vengono riportati nel dettaglio i risultati delle singole check-list per area e macrogruppo.

4.2 ELENCO ALLEGATI

Costituiscono parte integrante del presente documento i seguenti allegati:

- **Allegato A:** Check – list oggettiva
- **Allegato B:** Questionario indicatore per la percezione soggettiva dello stress l.c. (Modello ISPEL – HSE)

4.3 ADEMPIMENTI E CONCLUSIONI

LIVELLO DI RISCHIO: NON RILEVANTE

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. La valutazione verrà ripetuta fra 2 anni (Ottobre 2022).

Dall'analisi delle singole voci riportate nelle check-list somministrate ai rappresentanti dei Gruppi Omogenei risulta quanto segue:

| ASPETTO VALUTATO | GIUDIZIO ¹ | | |
|--|-----------------------|-------------|--------|
| | BUONO | SUFFICIENTE | SCARSO |
| Relazioni sul luogo di lavoro fra colleghi | X | | |

¹ Si precisa che il giudizio espresso dal valutatore è basato su un campione di evidenze raccolte

| | | | |
|--|---|---|--|
| Relazioni sul luogo di lavoro fra dipendenti/capi | X | | |
| Partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori nella definizione dello svolgimento del lavoro (autonomia decisionale controllo del lavoro) | X | | |
| Conoscenza degli obiettivi/traguardi aziendali e del reparto/ufficio. | X | | |
| Conoscenza di come i compiti svolti si inseriscono negli obiettivi generali dell'organizzazione | X | | |
| Orario di lavoro e pause | X | | |
| Intensità del lavoro | | X | |
| Conoscenza e capacità di svolgimento dei compiti assegnati ai lavoratori | X | | |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | X | | |
| Evoluzione di carriera | | X | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro | X | | |

ALLEGATO A - CHECK – LIST OGGETTIVA

Impiegato amministrativo/Dirigente

I – EVENTI SENTINELLA

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

Nel caso in cui la risposta INALTERATO (*) corrisponda a 0, si segna la x nella casella DIMINUITO (ad esempio: 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).

| N. | INDICATORE | Diminuito | Inalterato* | Aumentato | PUNTEGGIO | NOTE |
|-------------------------|--|-----------|-------------|--|-----------|------|
| 1 | INDICI INFORTUNISTICI | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | $\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | | $\frac{\text{n}^\circ \text{ infortuni ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}}$ | | |
| | (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni) | | | | | |
| 2 | ASSENZA PER MALATTIA* | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | (*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento | | | | | |
| 3 | % ASSENZE dal lavoro | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | %assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)]. Non si considera assenza quella legata ad una certificazione di carattere sindacale o/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: $[\text{num.ore lavorative perse}/\text{num.ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$ | | | | | |
| 4 | % FERIE NON GODUTE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | %ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione Formula di calcolo: $[\text{num.giorni di ferie non usufruite}/\text{num.giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}] \times 100$ | | | | | |
| 5 | % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | $\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | | $\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}}$ | | |
| 6 | % ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda) | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | $\frac{\text{n}^\circ \text{ usciti-entrati}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori}} \times 100$ ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | | $\frac{\text{n}^\circ \text{ usciti-entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}}$ | | |
| 7 | PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| 8 | RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| 9 | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE | 0-NO x | | 4-SI | 0 | |
| 10 | ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANZIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI | 0-NO x | | 4-SI | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | | 8 | |

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO

(Fare riferimento al Documento di valutazione dei rischi)

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

| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | | | | | |
|-----------------------------------|---|----|----|---------------------|------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruzioni | 1 | 0 | 1 | |
| | | x | | | |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 16 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 17 | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO | | | | | |
|---|---|----|----|---------------------|----------------------------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 20 | I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 21 | Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 22 | Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 23 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 24 | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 25 | Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | 1 | 0 | 0 | Se non previsto segnare NO |
| | | | x | | |
| 26 | I lavoratori devono prendere decisioni rapide | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 27 | Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

| ORARIO DI LAVORO | | | | | |
|-------------------------|--|--------|--------|---------------------|------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 29 | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | 1 | 0 x | 0 | |
| 30 | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | 1 | 0 x | 0 | |
| 31 | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | 1 x | 0 | 1 | |
| 32 | La programmazione dell'orario varia frequentemente | 1 | 0 x | 0 | |
| 33 | Le pause di lavoro sono chiaramente definite | 0 x | 1 | 0 | |
| 34 | E' presente il lavoro a turni | 1 | 0 x | 0 | |
| 35 | E' abituale il lavoro a turni notturni | 1 | 0 x | 0 | |
| 36 | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | 1 | 0 x | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA | | | | | |
|---|--|--------|--------|---------------------|------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | 0 x | 1 | 0 | |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | 0 x | 1 | 0 | |
| 39 | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | 0 x | 1 | 0 | |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | 0 x | 1 | 0 | |
| 41 | Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | 0 x | 1 | 0 | |
| 42 | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ...) | 0 x | 1 | 0 | |
| 43 | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | 0 x | 1 | 0 | |
| 44 | Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | 0 x | 1 | 0 | |
| 45 | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | 0 x | 1 | 0 | |
| 46 | Presenza di codice etico e/o di comportamento* (escluso codici disciplinari) | 0 | 1 x | 1 | |
| 47 | Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing ...) | 0 x | 1 | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

| RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | | | |
|--|---|--------|--------|---------------------|------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 48 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | 0 x | 1 | 0 | |
| 49 | I ruoli sono chiaramente definiti | 0 x | 1 | 0 | |
| 50 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità) | 1 | 0 x | 0 | |
| 51 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | 1 | 0 x | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 52 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 53 | Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| 54 | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 2 | |

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 55 | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 56 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 57 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 58 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 59 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 60 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 61 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 62 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

| INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------------------------|-------------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 65 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I – EVENTI SENTINELLA

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|-------------------------|--|---------------|----|----------|----|----------|----|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| INDICATORI AZIENDALI | 8 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO | 0 | 0 | | 2 | | 5 | |

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|---|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO | 0 | 0 | 5 | 6 | 9 | 10 | 13 |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | 1 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO | 0 | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 |
| ORARIO DI LAVORO | 1 | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 | 8 |
| TOTALE PUNTEGGIO | 2 | 0 | 13 | 14 | 25 | 26 | 36 |

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|---|--|---------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA | 1 | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 |
| RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| EVOLUZIONE DI CARRIERA | 2 | 0 | 1 | 2 | | 3 | |
| AUTONOMIA DECISIONALE CONTROLLO DEL LAVORO | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| INTERFACCIA CASA LAVORO CONCILIAZIONE VITA/LAVORO* | 0 | | | | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | 3 | 0 | 8 | 9 | 17 | 18 | 26 |

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|---------------------------------|---------------------------|
| INDICATORI AZIENDALI* | 0 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 2 |
| CONTESTO DEL LAVORO | 3 |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | 5 |

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0. Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2. Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO

| | DA | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|---|----|----|----------------------|---|
| 5 | 0 | 17 | NON RILEVANTE 25% | <p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella</p> |
| | 18 | 34 | RISCHIO MEDIO 50% | <p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p> |
| | 35 | 67 | RISCHIO ALTO >50% | <p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita</p> |

Assistente sociale

I – EVENTI SENTINELLA

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

Nel caso in cui la risposta INALTERATO (*) corrisponda a 0, si segna la x nella casella DIMINUITO (ad esempio: 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).

| N. | INDICATORE | Diminuito | Inalterato* | Aumentato | PUNTEGGIO | NOTE |
|-------------------------|--|---|-------------|--|-----------|------|
| 1 | INDICI INFORTUNISTICI | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | <u>n° infortuni</u> n° lavoratori | x100 ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | <u>n° infortuni ultimi 3 anni</u> n° lavoratori ultimi 3 anni | | |
| | (sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni) | | | | | |
| 2 | ASSENZA PER MALATTIA* | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | (*) devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento | | | | | |
| 3 | % ASSENZE dal lavoro | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | % assenze dal lavoro [ad esempio: permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)]. Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale o/o ad assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [num.ore lavorative perse/num.ore lavoro potenziali lavorabili da contratto]x100 | | | | | |
| 4 | % FERIE NON GODUTE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | % ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione Formula di calcolo: [num.giorni di ferie non usufruite/num.giorni di ferie contrattualmente previste e maturate]x100 | | | | | |
| 5 | % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | <u>n°trasferimenti richiesti</u> n°lavoratori | x100 ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | <u>n°trasferimenti richiesti ultimi 3 anni</u> n°lavoratori ultimi 3 anni | | |
| 6 | % ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda) | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| | <u>n°usciti+entrati</u> n°lavoratori | x100 ultimo anno diminuito, inalterato, rispetto a: | | <u>n°usciti+entrati ultimi 3 anni</u> n°lavoratori ultimi 3 anni | | |
| 7 | PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| 8 | RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE | 0 | 1 x | 4 | 1 | |
| 9 | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE | 0-NO x | | 4-SI | 0 | |
| 10 | ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANZIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI | 0-NO x | | 4-SI | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | | 8 | |

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

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

| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | | | | | |
|-----------------------------------|---|--------|----|---------------------|------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 14 | Il lavoro subisce frequenti interruzioni | 1 x | 0 | 1 | |
| 15 | Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti | 0 x | 1 | 0 | |
| 16 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia | 1 x | 0 | 0 | |
| 17 | Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente | 1 x | 0 | 0 | |
| 18 | Chiara definizione dei compiti | 0 x | 1 | 0 | |
| 19 | Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti | 0 x | 1 | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO | | | | | |
|---|---|--------|----|---------------------|----------------------------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 20 | I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti | 0 x | 1 | 1 | |
| 21 | Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro | 1 x | 0 | 1 | |
| 22 | Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo | 1 x | 0 | 0 | |
| 23 | E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività | 1 x | 0 | 0 | |
| 24 | Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato | 1 x | 0 | 0 | |
| 25 | Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina | 1 x | 0 | 0 | Se non previsto segnare NO |
| 26 | I lavoratori devono prendere decisioni rapide | 1 x | 0 | 0 | |
| 27 | Lavoro con utilizzo di macchine e attrezzature ad alto rischio | 1 x | 0 | 0 | |
| 28 | Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione | 1 x | 0 | 1 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 3 | |

| ORARIO DI LAVORO | | | | | |
|-------------------------|--|-----------|-----------|-----------------------------|-------------|
| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
| 29 | E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore | 1 | 0 x | 0 | |
| 30 | Viene abitualmente svolto lavoro straordinario | 1 | 0 x | 0 | |
| 31 | E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) | 1 x | 0 | 1 | |
| 32 | La programmazione dell'orario varia frequentemente | 1 | 0 x | 0 | |
| 33 | Le pause di lavoro sono chiaramente definite | 0 x | 1 | 0 | |
| 34 | E' presente il lavoro a turni | 1 | 0 x | 0 | |
| 35 | E' abituale il lavoro a turni notturni | 1 | 0 x | 0 | |
| 36 | E' presente il turno notturno fisso o a rotazione | 1 | 0 x | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|---|----|----|------------------|------|
| 37 | Diffusione organigramma aziendale | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 38 | Presenza di procedure aziendali | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 39 | Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 40 | Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 41 | Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 42 | Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ...) | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 43 | Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 44 | Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 45 | Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 46 | Presenza di codice etico e/o di comportamento* (escluso codici disciplinari) | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| 47 | Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing ...) | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|---|----|----|------------------|------|
| 48 | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 49 | I ruoli sono chiaramente definiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 50 | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità) | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 51 | Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 52 | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 53 | Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| 54 | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza | 0 | 1 | 1 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 2 | |

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 55 | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| 56 | I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 57 | I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 58 | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 59 | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|--|----|----|------------------|------|
| 60 | Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 61 | Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi | 0 | 1 | 0 | |
| | | x | | | |
| 62 | Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi | 1 | 0 | 0 | |
| | | | x | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 0 | |

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

| N. | INDICATORE | SI | NO | PUNTEGGIO FINALE | NOTE |
|-------------------------|---|--------|--------|---------------------|------|
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale | 0 | 1 x | 1 | |
| 64 | Possibilità di orario flessibile | 0 x | 1 | 0 | |
| 65 | Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa | 0 x | 1 | 0 | |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | 0 x | 1 | 0 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | 1 | |

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I – EVENTI SENTINELLA

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|-------------------------|---------------------------------|---------------|----|----------|----|----------|----|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| INDICATORI AZIENDALI | 8 | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO | 0 | 0 | | 2 | | 5 | |

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|--|---------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO | 2 | 0 | 5 | 6 | 9 | 10 | 13 |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | 1 | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO | 3 | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 |
| ORARIO DI LAVORO | 1 | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 | 8 |
| TOTALE PUNTEGGIO | 7 | 0 | 13 | 14 | 25 | 26 | 36 |

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE | | MEDIO | | ALTO | |
|--|---------------------------------|---------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 0-25% | | 25-50% | | 50-100% | |
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA | 1 | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 |
| RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| EVOLUZIONE DI CARRIERA | 2 | 0 | 1 | 2 | | 3 | |
| AUTONOMIA DECISIONALE CONTROLLO DEL LAVORO | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| INTERFACCIA CASA LAVORO CONCILIAZIONE VITA/LAVORO* | 0 | | | | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | 3 | 0 | 8 | 9 | 17 | 18 | 26 |

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|---------------------------------|---------------------------|
| INDICATORI AZIENDALI* | 0 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 7 |
| CONTESTO DEL LAVORO | 3 |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | 10 |

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0. Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2. Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO

| | DA | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|----|----|----|----------------------|---|
| 10 | 0 | 17 | NON RILEVANTE 25% | <p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella</p> |
| | 18 | 34 | RISCHIO MEDIO 50% | <p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p> |
| | 35 | 67 | RISCHIO ALTO >50% | <p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita</p> |

ALLEGATO B: QUESTIONARIO INDICATORE PER LA PERCEZIONE SOGGETTIVA DELLO STRESS L.C. (MODELLO ISPE

INFORMAZIONI UTILI PER LA VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione approfondita, metodologia INAIL-HSE, prevede "la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori" utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.

QUESTIONARIO-STRUMENTO INDICATORE

Azienda: _____ Gruppo omogeneo: _____

| DATI SOCIO-DEMOGRAFICI | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Genere: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | M | F | | |
| Età: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | fino a 30 anni | da 31 a 50 anni | 51 anni e oltre | |
| Nazionalità: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | italiana | non italiana | | |
| Tipologia contrattuale: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | tempo indeterminato | tempo determinato | collaborazione | lavoro interinale |
| | | | | altro |

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli **ultimi 6 mesi**, ed Indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

| | MAI | RARAMENTE | QUALCHE VOLTA | SPESSO | SEMPRE |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Posso decidere quando fare una pausa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 So come svolgere il mio lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 Ho scadenze irraggiungibili | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Devo lavorare molto intensamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 Ho chiari i compiti e le mie responsabilità | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | MAI | RARAMENTE | QUALCHE VOLTA | SPESSO | SEMPRE |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 16 Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 Ho scadenze temporali impossibili da rispettare | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30 Il mio orario di lavoro può essere flessibile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31 I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32 Quando ci sono dei cambiamenti di lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33 Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34 Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 Il mio capo mi incoraggia nel lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Data di somministrazione del questionario:

___/___/_____