



PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE

Via Corrado del Greco, 11 – 55047 Seravezza (Lucca)

tel. 0584/75821 – fax 0584/758244

CF 94001820466 – P.IVA 01685540468

E.mail parcoalpiapuane@pec.it – www.parcapuane.it



RELAZIONE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO

(Art. 28 comma 1 bis del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106 secondo le indicazioni approvate dalla Commissione Consultiva permanente per la Sicurezza e la Salute)

ATTIVITA': 84.11.10 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Il Datore di Lavoro

dott. Antonio Bartelletti

***Responsabile del Servizio Protezione
Prevenzione(RSPP)***

geom. Paolo Amorfini

Il Medico Competente

Dott. ssa Stefania Guerra

***Il Rappresentante dei Lavoratori
per la Sicurezza***

Dott. Nicola Raffaelli

Massa, 11 aprile 2014

SOMMARIO

PREMESSA	pag.	3
DATI GENERALI		4
DESCRIZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI		7
MODALITA DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE		7
METODO DI CALCOLO		7
I QUESTIONARI		9
VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO		9
INDICATORI AZIENDALI		11
INDICATORI CONTESTO DEL LAVORO		12
INDICATORI CONTENUTO DEL LAVORO		15
RISULTATO DI CALCOLO		18
TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO		23
AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE		24
CONCLUSIONI		24
REVISIONE DELLA VALUTAZIONE		24
SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE		25

PREMESSA

SIGNIFICATO E SCOPO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Sulla base delle disposizioni contenute nelle norme del D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81, il datore di lavoro ha proceduto nell'ambito della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori di cui all'articolo 28 comma 1) del Decreto legislativo 9 aprile 2008, all'individuazione e valutazione dei rischi.

La stesura del presente documento è utilizzata come base per:

a)	Trasmettere informazioni alle persone interessate: lavoratori, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
b)	Monitorare se sono state introdotte le misure di prevenzione e protezione necessarie
c)	Fornire agli organi di controllo una prova che la valutazione è stata effettuata
d)	Provvedere ad una revisione nel caso di cambiamenti o insorgenza di nuovi rischi

Il presente documento è articolato nelle seguenti sezioni:

a)	Relazione della valutazione del rischio in oggetto per la salute e la sicurezza presente nell'attività lavorativa e i criteri adottati per la valutazione e stima del rischio stesso
b)	Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione
c)	Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
d)	Indicazione dei nominativi dei soggetti interni ed esterni che hanno partecipato al processo di valutazione: responsabile del servizio di prevenzione, addetti al servizio, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
e)	Indicazione delle mansioni esposte a rischio

ANAGRAFICA ENTE

DATI GENERALI

Ente e ragione sociale	Parco Regionale delle Alpi Apuane	
Settore di appartenenza	Ente di diritto pubblico dipendente dalla Regione Toscana	
Settore Ateco 2007	84.11.10 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali	
Attività svolta	Gestione di un'area naturale protetta, tramite attività tecnico amministrative di ufficio, attività di analisi e sorveglianza del territorio	
Sede amministrativa	Via Corrado del Greco, 11 – 55047 Seravezza (Lucca)	
Telefono - fax	0584 75821 – 0584 758244 e-mail: info@parcapuane.it posta certificata: parcoalpiapuane@pec.it	
Codice fiscale	94001820466	
Partita I.V.A.	01685540468	
Datore di lavoro	Antonio Bartelletti	
R.S.P.P.	Paolo Amorfini	
Medico Competente	Stefania Guerra	
R.L.S.	Nicola Raffaelli	
Sedi di lavoro	Responsabile sede	N. di lavoratori
Massa	Gianfranco Genovesi	8
Seravezza	Alfredo Lazzeri	10
Castelnuovo Garfagnana	Marco Comparini	4
Totale Lavoratori	n. 23 (compreso il Direttore/Datore di Lavoro)	

MISURE

Generale

I lavoratori devono rispettare le disposizioni impartite dal preposto e dal datore di lavoro in materia di igiene e sicurezza, sull'uso dei mezzi di protezione collettiva.

E' vietato eseguire qualsiasi lavorazione senza l'utilizzo dei DPI messi a disposizione.

Segnalare al preposto o datore di lavoro le eventuali anomalie sul funzionamento delle attrezzature, dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuali.

Il posto di lavoro deve essere mantenuto sempre libero da materiali, prolunghe che

possono interferire con i movimenti propri e degli altri e costituire un pericolo.

Non manomettere o rimuovere qualsiasi protezione o dispositivo di protezione senza autorizzazione e l'adozione di misure compensative.

Abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo grave e immediato e segnalare il pericolo.

Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria e' effettuata dal medico competente:

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore e' destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) per accertare stati di gravidanza;

b) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Metodi di lavoro

Per lo svolgimento della propria attività deve essere applicata la procedura specifica.

Rischi da impiego di attrezzature di lavoro

Utilizzare le attrezzature secondo le indicazioni riportate nel libretto d'uso e nella procedura specifica.

Divieto di rimuovere le protezioni fisse e mobili con la macchina in funzione.

Impiego di energia elettrica

Utilizzo delle attrezzature elettriche portatili secondo la procedura.

Divieto assoluto di eseguire lavori o interventi su parti in tensione.

Informazione

a) struttura organizzativa, distribuzione dei posti di lavoro, ciclo del processo produttivo, nominativi dei preposti, RSPP, RLS e degli incaricati alla gestione delle emergenze mediante colloquio e schema organigramma.

b) gli aspetti più importanti del rapporto di lavoro in particolare le regole contrattuali, l'orario di lavoro, i turni, i diritti e doveri mediante colloquio.

- c) tipi di emergenza, procedure, ubicazione e contenuto dei presidi sanitari e di lotta antincendio, conoscenza delle vie di esodo e uscite di emergenza, piano di emergenza mediante sopralluogo e colloquio.
- d) rischi generali presenti nell'azienda con la visione del documento di valutazione dei rischi.

Formazione

Concetto di rischio, danno, prevenzione e protezione, organi di vigilanza, diritti e doveri, compiti del Medico Competente, del RSPP, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con lezioni frontali e dimostrazioni pratiche.

DESCRIZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI

I processi lavorativi svolti nelle varie sedi del parco comprendono essenzialmente **lavoro Amministrativo**, ovvero lavoro di ufficio, lavoro di sportello, lavoro di archivio e servizi di elaborazione dati, **nonché lavori esterni connessi alla funzione**.

Per tutte le informazioni relative ai luoghi di lavoro, mansioni, ecc., nonché per l'elenco del personale interessato, si rinvia agli specifici volumi della valutazione generale dei rischi per ogni singola sede.

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Questa valutazione eseguita secondo i criteri indicati di seguito ha coinvolto diverse professionalità.

Il datore di lavoro ha effettuato la valutazione ed elaborato il documento di valutazione dei rischi secondo quanto disposto dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008, in collaborazione con:

- il servizio di prevenzione e protezione (RSPP) il quale ha provveduto all'individuazione e alla valutazione dei rischi predisponendo le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente e sulla base delle proprie conoscenze
- il medico competente (MC), il quale ha provveduto all'individuazione e alla valutazione dei rischi predisponendo le misure di tutela della salute dei lavoratori e la programmazione della sorveglianza sanitaria.

Nelle attività di valutazione ed elaborazione del documento il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS / RLST è stato consultato:

- preventivamente all'inizio dell'iter di valutazione
- durante l'iter di valutazione

I lavoratori dell'azienda sono stati coinvolti nell'iter valutativo.

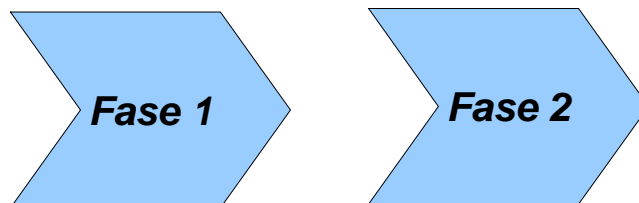
Il coinvolgimento è avvenuto mediante colloquio.

Metodi o criteri adottati in merito alle modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.

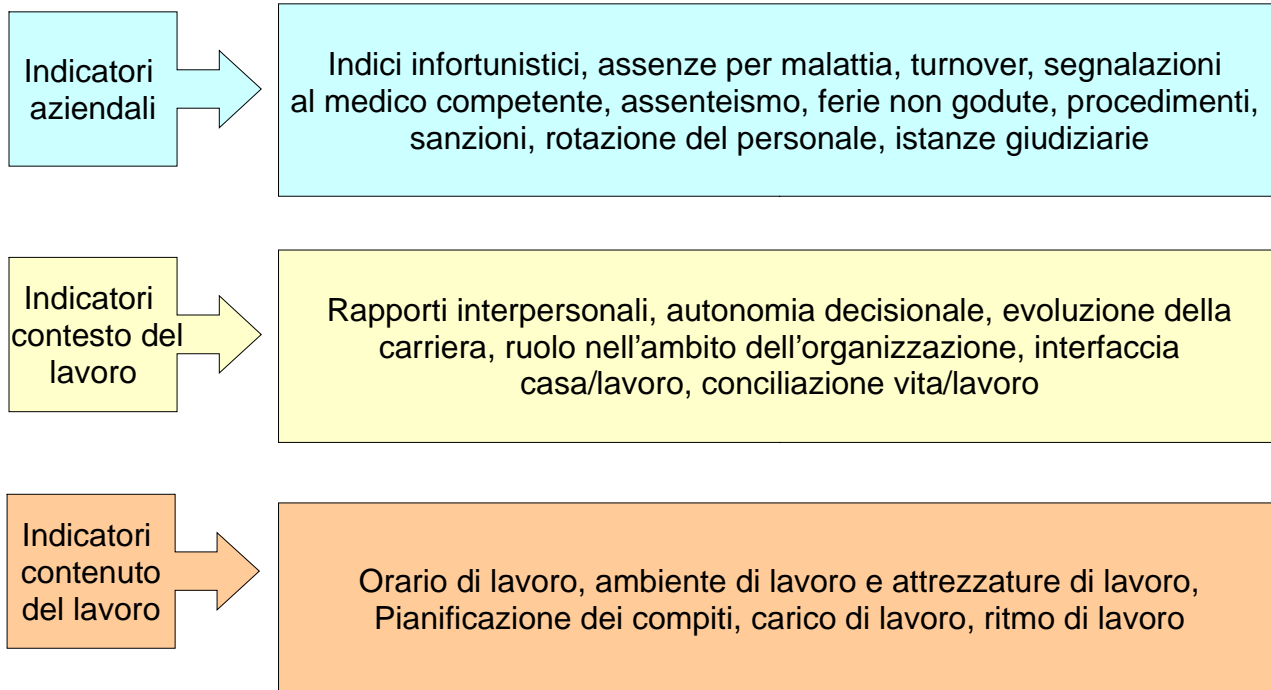
1. Identificazione sia dei fattori di rischio e pericoli presenti nel ciclo lavorativo in grado di arrecare un danno potenziale alla salute o alla sicurezza e sia il gruppo dei lavoratori esposti.
2. Valutazione o stima dei rischi e pericoli individuati e programmazione degli interventi.
- 3 Individuazione delle misure preventive per eliminare, ridurre e controllare i rischi.
4. Individuazione delle misure di protezione dai rischi residui da attuare predisponendo un piano contenente le misure da attuare e i responsabili incaricati alla loro attuazione.
5. Controllo e riesame della valutazione.

METODO DI CALCOLO

La valutazione del rischio è articolata in 2 fasi:



La valutazione preliminare è basata sulla rilevazione e l'analisi di indicatori o fattori oggettivi raggruppabili in tre aree :

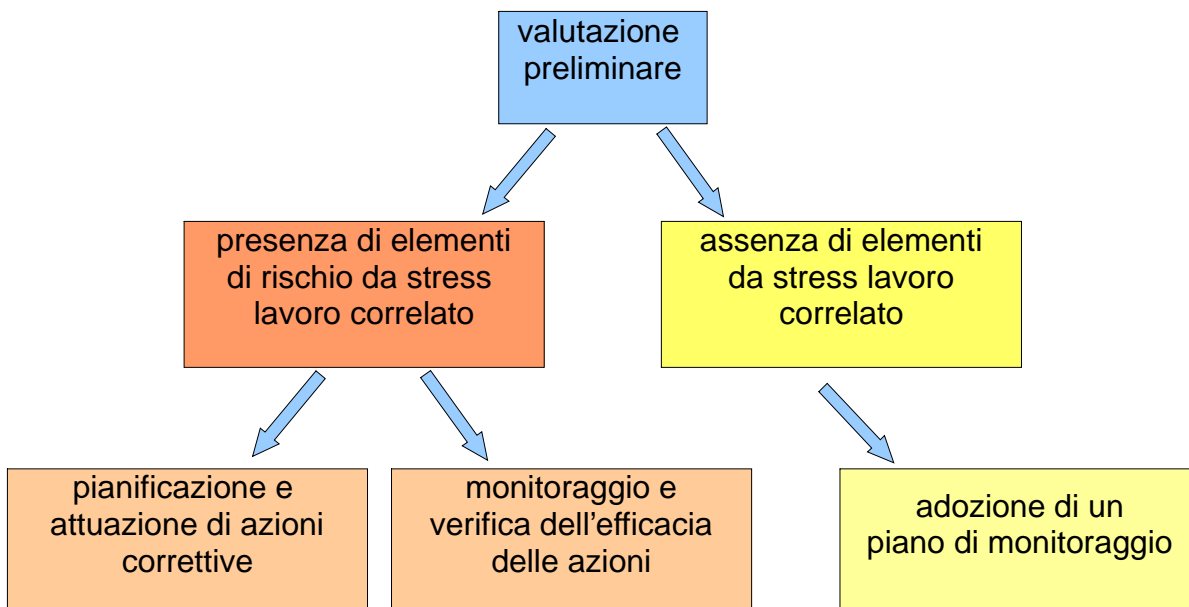


In questa prima fase per la rilevazione dei suddetti fattori sono utilizzati delle liste di controllo a cura dei soggetti aziendali della prevenzione.

Qualora dalla valutazione oggettiva degli indicatori non emergono elementi di rischio da stress lavoro correlato, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive, la valutazione viene conclusa e sul documento di valutazione dei rischi, il datore di lavoro riporta che il livello di rischio è basso e viene tenuto sotto controllo mediante un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevano elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere azioni correttive, si procede alla pianificazione e all'attuazione degli opportuni interventi.

Il procedimento è schematizzato nel grafico che segue.



Qualora gli interventi correttivi risultano inefficaci si procederà alla valutazione cosiddetta approfondita.

La valutazione cosiddetta approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso la somministrazione di questionari, focus group, interviste sui fattori di rischio.

I QUESTIONARI

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress al lavoro, presuppone coinvolgimento ed adesione di tutte le parti aziendali dalla dirigenza ai lavoratori.

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni legate al Contesto e Contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI STRESS LAVORO CORRELATO

L'intervento consiste nella valutazione degli indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro attraverso l'utilizzo della check list contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO** e **CONTENUTO** del lavoro (come previsto dall'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'Accordo Europeo).

Il gruppo aziendale della prevenzione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, decidere di utilizzare la check per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della Check identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori.

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

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Infortuni	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Orario di lavoro
Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	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 (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento nell'ultimo triennio

INDICATORI AZIENDALI						
N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indice infortunistico	0 X	1	4	0	
2	Assenza per malattia (Non Maternità)	0	1 X	4	1	
3	Assenza del lavoro	0 X	1	4	0	
4	% Ferie non godute	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
6	% Rotazione del personale (Uscite - Entrate)	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
7	Procedimenti/Sanzioni disciplinari	0 X	1	4	0	
8	N° Visite mediche su richiesta dal lavoratore al medico competente (art. 41 com.2 del d.lgs. 81/08)	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress lavoro	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0	1	4	0	Nessun caso negli ultimi 3 anni
TOTALE PUNTEGGIO					1	
INDICATORE		No		Si		
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al medico competente di molestia morale		0 X		situazione che vincola la valutazione all'approfondimento soggettivo dello stress lavoro correlato		

Si allega la dichiarazione del Responsabile del personale relativo agli indicatori sopraindicati del 9 aprile 2014.

INDICATORI 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	Presenza di obiettivi aziendali	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 lo sviluppo 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			
TOTALE PUNTEGGIO						

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	0	1	1 - ...		

	turno/preposto /responsabile qualità)					
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

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			
TOTALE PUNTEGGIO						

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 - ...		
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			1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	Si	No	Correzione punteggio	Punteggio finale	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 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

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			
TOTALE PUNTEGGIO						

TOTALE PUNTEGGIO

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**

INDICATORI 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			
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 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

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			
TOTALE PUNTEGGIO						

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 - ...		
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	0	1			

	terzi, impianti e produzione			1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

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 non sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 - ...		
7	E' presente il lavoro a turni notturni	0	1	1 - ...		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 - ...		
TOTALE PUNTEGGIO						

PARCO REGIONALE DELLE ALPI APUANE

CF 94001820466 – P.IVA 01685540468

E.mail parcoalpiapuane@pec.it – www.parcapuane.it

	RISULTATO DI CALCOLO	
Scheda n. 1:	STRESS (LINEE GUIDA L.C. 18/11/2010)	

Indicatori di contesto del lavoro

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Diffusione organigramma aziendale	0	0	0
Presenza di procedure aziendali	0	0	1
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	1	0	1
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	0	0
Sistema di gestione della sicurezza aziendale (Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007)	1	1	1
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ecc.)	0	1	0
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	0	0
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	0	0
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	0	0
Presenza di codice etico e di comportamento	0	0	0
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	1	0	1
TOTALE	3	2	4

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	0	0
I ruoli sono chiaramente definiti	0	0	0
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	0	0	0
Accade di frequente che i dirigenti/preposti	0	0	0

forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere			
TOTALE	0	0	0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	0	1
Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	0	1
Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1	1
TOTALE	0	1	3
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	0	0
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	0	0
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	0	0
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	1	1	1
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	0	0
TOTALE	1	1	1
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	0	0
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	0	0
Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	0	0	0
TOTALE	0	0	0
INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	1	1	1

Possibilità di orario flessibile	0	0	0
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	0	0	1
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	0	0	0
TOTALE	1	1	2

Indicatori di contenuto del lavoro			
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	0	0	0
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0	0	0
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	0	0
Microclima adeguato	0	0	0
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	0	0
Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	0	0
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI*	0	0	1
*Nota: Indicare "SI" se necessari e disponibili e/o se non necessari per l'attività			
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	0
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	0	1
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	0	0
Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	0	0
Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	0	0
Esposizione a rischio biologico	0	0	0
TOTALE	0	1	2
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0	1	0
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	0	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	0	0

Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1	1	1
Chiara definizione dei compiti	0	0	0
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	1	1	1
TOTALE	2	3	2
CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	0	0
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	0
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	0	0
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	0	1
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	0	0	0
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina*	0	0	
*Nota: Se non previsto indicare NO			
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1	1	0
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1	1	0
TOTALE	2	4	3
ORARIO DI LAVORO			
Indicatore	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0	1	1
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	0
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	0	0
La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	0
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1	1
E' presente il lavoro a turni	0	1	0
E' abituale il lavoro a turni notturni	0	0	0
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	0	0
TOTALE	0	5	2

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI									
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE			BASSO 0-25%		MEDIO 26-50%		ALTO 51-100%	
				da	a	da	a	da	a
Indicatori aziendali ¹	1			0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0			0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO									
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE			BASSO 0-25%		MEDIO 26-50%		ALTO 51-100%	
				da	a	da	a	da	a
	M	S	C						
Funzione e cultura organizzativa	3	2	4	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	0	1	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1	1	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	0	0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro ²	0	0	0						
TOTALE PUNTEGGIO	4	4	8	0	8	9	17	18	26

¹ Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 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**

² 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

CONTENUTO DEL LAVORO									
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE			BASSO 0-25%		MEDIO 26-50%		ALTO 51-100%	
				da	a	da	a	da	a
	M	S	C						
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	1	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	3	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	4	3	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	0	5	2	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	4	12	9	0	13	14	25	26	36

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA		
	Punteggio sede di Massa	Punteggio sede di Seravezza	Punteggio sede di Castelnuovo G.
CONTESTO DEL LAVORO	4	4	8
CONTENUTO DEL LAVORO	4	12	9
INDICATORI AZIENDALI ³	0	0	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	8	16	17

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	RISCHIO BASSO 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate.
	18	34	RISCHIO MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata di devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.

³ Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 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**

Sede di Massa - RISULTATO RISCHIO: BASSO <= 17

Sede di Seravezza - RISULTATO RISCHIO: BASSO <= 17

Sede di Castelnuovo G. - RISULTATO RISCHIO: BASSO <= 17

AZIONI DI MIGLIORAMENTO/ MISURE DI PREVENZIONE

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e 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, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la 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 alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

La valutazione dello stress lavoro correlato, come parte dei SGSL, dovrebbe prevedere una fase di monitoraggio del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori già in fase di pianificazione.

Questo livello di monitoraggio può prevedere l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di salute attraverso la verifica con medico competente o specialisti designati ed il livello di attuazione delle misure di prevenzione identificate per la riduzione del rischio.

CONCLUSIONI

La valutazione effettuata indica che nelle attività del Parco Regionale delle Alpi Apuane il rischio di stress lavoro correlato è generalmente **Basso**. In ogni caso sono disposte delle misure di tutela per i lavoratori di questo settore, pianificando in maniera più opportuna il contesto e il contenuto lavorativo.

In ogni caso la situazione sarà nuovamente monitorata entro il 30/04/2016.

REVISIONE DELLA VALUTAZIONE

Questa valutazione è programmata ed effettuata con cadenza almeno biennale, da personale qualificato del servizio di prevenzione e protezione. **La valutazione del rischio è aggiornata con le modalità previste dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008.**

CASI IN CUI È PREVISTA UNA REVISIONE ANTICIPATA

- a) In occasioni di modifiche significative al processo produttivo o all'organizzazione del lavoro ai fini della sicurezza e salute dei lavoratori
- b) In relazione al grado dell'evoluzione tecnica in materia di prevenzione e protezione
- c) A seguito di infortuni significativi
- d) A seguito di malattie professionali
- e) A seguito di prescrizioni da parte degli organi di controllo
- f) Quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità

SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE

La presente relazione viene redatta a conclusione del processo di valutazione condotto dal datore di lavoro, con l'aiuto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente per quanto di sua competenza, e dei responsabili delle varie Unità Operative dell'Ente.

Firma per emissione del documento Il Datore di Lavoro

Antonio Bartelletti

Firme per partecipazione alla stesura del documento

Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione

Paolo Amorfini

Il Medico Competente

Stefania Guerra

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Nicola Raffaelli

Massa, 11 aprile 2014