

VALUTAZIONE DEL RISCHIO
DA
STRESS LAVORO-CORRELATO

DITTA:
Pinco Pallino
Via Verdi, 1
35018 San Martino di Lupari (PD)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

— PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO —

DOCUMENTO COSTITUITO DA: -	Raccogliatore bianco ad anelli (cm. 31 X 27 X 3 cm) con 23 o 24 buste riempite a doppia pagina; 9 capitoli di riferimento, (vedi sommario) Presentazione e Diario S.G.S.L.
OBBLIGHI DI LEGGE:	Definito dal DLgs. 91/2008 artt. 25, 28 e 29, vedi capitolo: "Indicazioni Legali" – a decorrere dal 1° agosto 2010, rinviato al 31/12 stesso anno con DL. 78/2010 (approvato il 30 luglio).
MODALITA' DI ESECUZIONE:	Guida Operativa Interregionale, pubblicata a marzo 2010, vedi capitolo: " Metodo di Riferimento ".
NOTE DELL'AUTORE:	Questa è una Valutazione MEDICA - SCIENTIFICA; non " PSICOLOGICA " né " PSICOTECNICA "; eseguita in rispetto del principio scientifico di: * " Relatività Ristretta " e in accordo con il principio scientifico di: ** " Indeterminazione di Heisenberg ".
"CUORE" DELLA VALUTAZIONE:	E' costituita dal capitolo " Trattamento dati Oggettivi ". In questo capitolo, oltre che a fornire l'Indice del Rischio Potenziale della Ditta, forniamo anche l'Elenco delle Mansioni a potenziale stressogeno con Indice di Intensità e la "Mappa Aziendale" di Rischio. In "Trattamento Dati Soggettivi" forniamo il grado di "Stress Effettivo" della Vs. azienda.
REPORT E CERTIFICAZIONE:	In questi due capitoli diamo il riassunto dei ns. dati. La certificazione avrà aggiornamento annuo o biennale, secondariamente alle esecuzioni delle visite periodiche ai vs. dipendenti.
FIRME:	La Valutazione va firmata dal Titolare nei capitoli: Certificazione e Firme e nella pagina S.G.S.L. Deve pure essere firmata in questi capitoli e nelle pagine S.G.S.L. dal Rappresentante dei lavoratori. Viene visionata e firmata anche dal Responsabile della Sicurezza. Il responsabile S.G.S.L. e/o della Documentazione tiene aggiornato il Diario del Documento e lo firma.

DISCUSSIONE METODOLOGICA SCIENTIFICA.

* = RELATIVITA' RISTRETTA.

- Il principio di Relatività Ristretta di A. Einstein (che va distinto da quello ben più noto, Astrofisico, della "Relatività Allargata") afferma che non esistono categorie assolute di SPAZIO e TEMPO (e quindi VELOCITA') ma solo riferibili all'OSSERVATORE.

Queste categorie (misure) variano variando il punto di vista dell'OSSERVATORE per sue CARATTERISTICHE (Stato di Moto e di Quietè) e per DISTANZA dal fenomeno osservato.

** = PRINCIPIO DI INDETERMINAZIONE DI HEISENBERG.

- questo principio afferma che in una qualsiasi osservazione bisogna sempre considerare il margine d'errore dato dall'interferenza dell'osservatore stesso sul fenomeno osservato che lo rende, per questo, indeterminato. Più è l'Interferenza più è il margine di Indeterminazione.

Questi due principi nascono dalla fisica teorica (ma anche di ricerca pratica) della Scienza, nella prima metà del 1900 e, sebbene siano principi "scientifici fisici", dovrebbero trovare applicazione, per analogia, anche in qualsiasi procedimento COGNITIVO PRATICO che aspiri ad essere il più possibile OGGETTIVO e quindi il meno possibile OPINABILE.

Questi principi ben si adattano al nostro argomento stante la evidente SOGGETTIVITA' e RELATIVITA' dello STRESS, così come definito nell'Accordo Quadro Europeo.

Nella Valutazione dello Stress da Lavoro-correlato dovrebbero essere determinate (magari per Legge) le "caratteristiche ideali" dell'osservatore (per esempio: Laurea in Psicologia o Medicina o aver comunque sostenuto un esame Universitario di Psicologia) e la sua "distanza" dal fenomeno osservato (osservatore "esterno" dell'organizzazione aziendale o "interno" alla stessa) essendo l'ideale la distanza "zero" che coincide con la posizione di generazione del fenomeno, che in questo caso, è il lavoratore nel proprio contesto lavorativo (mansione specifica).

Più siamo distanti dalle caratteristiche ideali e dal "punto zero" dell'osservazione, più aumenta la relatività dell'osservazione e quindi la sua opinabilità.

Nel ns. caso la nostra valutazione soddisfa al meglio questi requisiti: l'osservatore possiede requisiti ideali, Laurea in Medicina e esame universitario in Psicologia; le osservazioni fatte sono tutte riportate a quanto affermano i singoli lavoratori nelle loro mansioni lavorative (punto zero ideale). Quindi il margine di Relatività e di Opinabilità in questo caso è minimo se non che assente.

Inoltre l'osservazione viene eseguita in accordo con il principio di Indeterminazione di Heisenberg, nel senso che l'osservazione stessa viene condotta durante l'Anamnesi della visita medica periodica a cui sono abituati i lavoratori, non violando la loro privacy e il loro comportamento normale, senza sconvolgere le loro abitudini o allarmarli con questionari sempre poco chiari o complessi. La ns. interferenza è così ridotta al minimo possibile. L'Indeterminazione è quindi minima rispetto altri metodi psicologicamente "più invasivi" e quindi con Indeterminazione maggiore.

	<hr/> <hr/> <hr/>	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/>
--	-------------------	----------------------------------

	<hr/> <hr/> <hr/>	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/>
--	-------------------	----------------------------------

	<hr/> <hr/> <hr/>	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/>
--	-------------------	----------------------------------

	<hr/> <hr/> <hr/>	1. <hr/> 2. <hr/> 3. <hr/>
--	-------------------	----------------------------------

SOMMARIO

ALCUNE DEFINIZIONI

INDICAZIONI LEGALI

METODO DI RIFERIMENTO

STEP 1

TRATTAMENTO DATI
OGGETTIVI

TRATTAMENTO DATI
SOGGETTIVI

REPORT CONCLUSIVO

CERTIFICAZIONE
E LETTERA

FIRME

ALCUNE DEFINIZIONI

ALCUNE DEFINIZIONI.

STRESS = disagio psichico e fisico della persona, più o meno perdurante nel tempo.

STRESS ACUTO = situazione di disagio fisico e/o psichico caratterizzata da importanti variazioni biologiche ormonali e neurologiche della persona. Le principali variazioni sono: un aumento dell'incremento degli ormoni surrenalici quali ACTH (ormone adrenocorticotropo), cortisolo, aldosterone, aumento di mediatori biochimici cerebrali quali catecolamine, adrenalina. Queste variazioni biologiche determinano effetti fisici e psichici quali: aumento della pressione arteriosa e dell'attività cardiaca, miosi pupillare, sudorazione, aumento dell'attività cerebrale con ipereccitabilità anche scoordinata con possibili episodi secondari di panico o di ansia. Lo stress acuto interviene secondariamente a vissuti di incidenti, traumatismi, situazioni gravi di pericolo.

STRESS CRONICO = per stress cronico si intende una situazione di disagio fisico e psichico della persona perdurante nel tempo. In questo caso le variazioni biologiche ormonali e neurologiche che intervengono nello stress acuto sono presenti non in modo "massivo", ma continuativo, e, perdurando gli stimoli stressogeni, possono, per effetto di bio-feedback od esaurimento della produzione ormonale (stress surrenalico), produrre "effetti paradossali". Quindi possiamo avere nella persona stressata sia rialzi pressori cronici, insonnia e altri disturbi neuro-psichici, dismetabolismi come bulimia, iperalimentazione, diabete, come anche, per "effetto paradossale", ipotensioni o sindrome depressive e stati similari, astenie e dimagrimento, stanchezza cronica.

STRESS DA LAVORO - CORRELATO = lo stress da lavoro-correlato è la risposta stressogena che il lavoratore può subire in ambito lavorativo.

Le cause che producono lo stress acuto sono quelle dovute a situazioni di pericolo o rischio lavorativo che vanno ricercate e possibilmente controllate nella Valutazione dei Rischi generale.

Le cause che possono determinare lo stress cronico sono, secondo la ns. esperienza, da ricercare in quattro fondamentali punti, due da disagio ambientale e due da disagio lavorativo:

1) STRESS PER "DISCONFORT" LAVORATIVO: (ambientale-fisico) in questo caso un "eccesso" o una "mancanza" di qualcosa determina una situazione di mancanza di confort (disconfort) che se non risolta alla lunga diventa stressante per il lavoratore, quale un eccesso di calore o di frequenti esposizioni alle basse temperature o un eccesso di polverosità o rumorosità ambientale, ecc.

2) STRESS RELAZIONALE: (ambientale-umano) in questo caso si verificano nell'ambiente di lavoro alterazioni del normale rapporto umano con il titolare o i dirigenti dell'azienda o con i colleghi o con i clienti.

3) STRESS DA CARICO LAVORATIVO: (lavorativo-fisico) un eccesso di richiesta di capacità lavorativa relativamente a quella normale prodotta dal lavoratore (per varie esigenze organizzative o contingenti) risulta stressante.

4) STRESS DA RESPONSABILITÀ: (lavorativo-mentale) un eccesso di richiesta di assunzione di responsabilità relativamente a quella normale in carico al lavoratore (per varie esigenze organizzative o contingenti) risulta stressante.

Altre definizioni risultano date nell'"Accordo Quadro Europeo sullo Stress nei Luoghi di Lavoro" allegato alla presente valutazione nel capitolo STEP 1.

EUSTRESS = per eustress si intende uno stato stressante del lavoratore sopportabile e non generante danno alcuno né fisico né psichico.

DISTRESS = per distress si intende uno stato stressante del lavoratore che dimostra un possibile o accertato danno fisico o psichico.

LAVORATORE NORMO - EQUILIBRATO = per lavoratore "normo - equilibrato" intendiamo una persona con normali problemi fisici e psichici che riesce a controllare normalmente e quindi a vivere con successo. Possiede, per attitudine lavorativa specifica, una naturale capacità di sopportazione, anche se con inevitabili limiti, allo stress lavorativo.

LAVORATORE "CARATTERIALE" = per lavoratore "caratteriale" intendiamo una persona con più problemi fisici o psichici che riesce a controllare con fatica. Questa persona può vivere i suoi problemi con più o meno successo e quindi anche la sua vita così. E' un lavoratore più facilmente "stressabile".

LAVORATORE "IN CATEGORIA PROTETTA" = con questa dizione intendiamo citare i lavoratori portatori di handicap psichico o fisico compatibile con la mansione lavorativa. Non abbiamo rilevato alcuna correlazione con una maggior predisposizione allo stress di questi lavoratori.

LO STRESS DA LAVORO – CORRELATO NON E':

"MOBBING" - il mobbing è un'attività coercitiva nei confronti del lavoratore svolta dal titolare, dirigenti, preposti o colleghi per indurre lo stesso in situazioni insopportabili tali da rendere possibile perfino la richiesta di dimissione dal proprio posto di lavoro - può essere perseguita penalmente.

"BORN OUT" – il "born out" è lo stato psichico generalmente passivo di perdita di entusiasmo lavorativo in cui si trova un lavoratore in precedenza stressato.

"FATICA FISICA DA LAVORO" – la fatica fisica da lavoro non è direttamente correlata con lo stress lavorativo, secondo la ns. esperienza. Lavori pesanti quali quelli dell'edilizia se ordinati con obiettivi chiari e sufficiente tempo a disposizione non generano stress nel lavoratore normale (in normo equilibrio psico-fisico).

"ESAURIMENTO DA CONCENTRAZIONE MENTALE" – la stanchezza psichica, relativa alla mole di lavoro da affrontare e allo stato psico-fisico del lavoratore, non è necessariamente stressante. L'"esaurimento nervoso" può essere effetto secondario ad un prolungato stress lavorativo, specie in lavoratori "caratteriali".

"DEPRESSIONE" – la depressione può essere il risultato di uno stress cronico lavorativo con "distress" da parte del lavoratore; ma più spesso dipende da problemi fisici o psichici personali del lavoratore. Va affrontata con le opportune metodiche mediche farmacologiche o di supporto psicologico.

"ANSIA E STATI D'ANSIA" – anche se questi potrebbero essere secondari a "stress acuto" normalmente sono espressi da lavoratori "caratteriali", lavoratori cioè che soffrono di disturbi psicologici non necessariamente correlati al lavoro ma più spesso dipendenti da propri problemi fisici, psichici o relazionali.

INDICAZIONI LEGALI

INDICAZIONI LEGALI.

Le principali indicazioni legali di riferimento si trovano nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n° 81, così come modificato dal Dlgs. 3 agosto 2009 n° 106.

Di norma guardiamo a questi decreti come: Legge 81/2008, proposta come Testo Unico di legge in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Esaminiamo quanto afferma al riguardo la Legge 81/2008.

L'articolo di riferimento per lo svolgimento per la Valutazione dei Rischi da Stress da Lavoro-correlato è l'Art. 29.

Art. 29: "Modalità di effettuazione della Valutazione dei Rischi":

1. Il datore di lavoro effettua la Valutazione ed elabora il documento di cui all'Art. 17 comma 1 lettera a) (obblighi del datore di lavoro non delegabili – valutazione di tutti i rischi), in collaborazione con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, nei casi di cui all'Art. 41 (Sorveglianza Sanitaria)".

Il Medico Competente, ove presente per svolgere la Sorveglianza Sanitaria, viene coinvolto nella valutazione del rischio secondo quanto espresso nell'Art. 25.

Art. 25: "Obblighi del Medico Competente":

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di Prevenzione e Protezione alla Valutazione dei Rischi..."

Le modalità per produrre la Valutazione del rischio da Stress Lavoro-correlato sono tutt'ora affidate alla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, così come riferito all'Art. 6.

Art. 6, comma 8 m-quater:

"8. La Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ha il compito di: - m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-correlato".

In assenza di dette indicazioni, al momento valgono comunque le indicazioni dell'Art. 28:

Art. 28, comma 1 bis:

"La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'Art. 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle precedenti indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione a far data dal 1 agosto 2010".

Altro riferimento importante, sempre nell'Art. 28 è il riferimento al comma 1 dello stesso, sempre per quanto riguarda la Valutazione da Stress Lavoro-correlato:

Art. 28, comma 1:

"1 La valutazione di cui all'Art. 17... 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".

METODO DI RIFERIMENTO

METODO DI RIFERIMENTO.

Il metodo di riferimento da noi prescelto è quello pubblicato nella Guida Operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, marzo 2010.

Abbiamo preferito questo metodo per le sue caratteristiche di sintesi e chiarezza e per il fatto che è un lavoro prodotto da più professionisti italiani, rappresentanti di otto regioni, fra le quali Lazio, Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna.

Di fatti, secondo la ns. esperienza, non è possibile proporre un metodo valido universalmente (come per esempio tenderebbe fare l'ISPESL proponendo il metodo anglosassone "Management Standard HSE"), perché le influenze sociali e comportamentali che inevitabilmente agiscono sui lavoratori, per quanto riguarda la loro personale attitudine al lavoro e alla sopportazione del possibile stress, sono variabili sia in ambito Europeo (Nord Europa/Sud Europa) che in ambito Nazionale fra Regione e Regione che addirittura interregionale fra Città e Provincia.

In più riteniamo che l'essenza del mondo del lavoro, sia nella componente organizzativa che in quella fruitiva, occupazionale e produttiva, sia non "universale", ma profondamente "locale".

Inutile mettere in evidenza, al riguardo, le differenze sostanziali, soprattutto inerenti ai diritti dei lavoratori, fra le economie mature (Occidente – Stati Uniti, Europa, Giappone) e quelle dei Paesi Emergenti (vedi i recenti casi di suicidio di lavoratori in Cina); più interessante osservare differenze latitudinali geografiche fra Nord e Sud dell'Europa.

La popolazione del Nord Europa, vivente in climi più freddi, con meno luce solare, subisce in media uno stimolo tiroideo e termogenetico con attivazione metabolica maggiore rispetto alla popolazione meridionale: l'attitudine al lavoro è, per forza di cose, più marcata (vedi Germania) ed i bilanci statali di conseguenza più in ordine.

La popolazione meridionale subisce l'influenza, di per sé positiva, di maggior luce solare nel sistema neuro endocrino epifisi-ipofisi-ipotalamo; accompagnata dall'esposizione a temperature più miti se non addirittura "afose" (per il calore e umidità) con il risultato di un adattamento fisiologico per ritmi circadiani e stato generale ormonale della persona diverso da quella settentrionale.

In ambito lavorativo il risultato è una minor tendenza al lavoro organizzato e una più marcata ricerca di una possibile "sussistenza statale" per queste popolazioni. E' probabilmente per questo che ora i Paesi meridionali dell'Europa (PIIGS - definiti così da alcuni economisti, includendo anche l'Irlanda: Portogallo, Irlanda, Italia, Grecia, Spagna) hanno gravi problemi di bilancio.

Ma, oltre a ciò, appare pure evidente, perfino nel voto politico, la differenza fra Città e Provincia, anche nella stessa Regione Veneto: in Città la vita sociale è più stressante, l'esposizione ad inquinanti ambientali e rumori maggiore. In Provincia vita relazionale ed ambientale sono più rilassanti. Risultato: ho trovato (come possibile segno di stress da lavoro) la pressione arteriosa degli impiegati in Città mediamente più alta di quelli in Provincia.

Altri fatti rilevanti che impediscono una visione "universale" o "scientifica" della metodologia sono:

1) locale - dovuto ad una maggior o minor offerta di lavoro: è evidente che dove l'offerta di posti di lavoro è maggiore è minore lo stress lavorativo, sia per opportunità di scelta del lavoratore sia per sicurezza del proprio posto;

2) personale - non esiste un lavoratore "standard" a cui sottoporre questionari o test simili perché il lavoratore, come qualsiasi essere umano, deve saper gestire i propri limiti fisici e psichici intrinseci alla problematicità dell'"umano". Perciò noi abbiamo distinto almeno due categorie di lavoratori:

a) "normo-equilibrati", in grado di sopportare al meglio gli stress lavorativi, e:

b) "caratteriali", che essendo in difficoltà con se stessi (e talora con gli altri) sopportano con maggior fatica gli stress lavorativi.

La ns. esperienza professionale relativamente allo Stress da Lavoro-correlato e alla sua possibile Valutazione si è svolta in Provincia (Padova) su un campione di più di cento ditte e più di mille dipendenti (quindi significativo) da maggio 2009 a maggio 2010.

Ritornando alla Guida Operativa da noi prescelta, a pagina 12 della stessa riportiamo quanto afferma sulle modalità per effettuare la Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-correlato:

MODALITA' CONSIGLIATA PER ESEGUIRE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORATIVO:

"5.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

L'intervento di valutazione del rischio specifico, preceduto dalle azioni sopra descritte:

1 - (AZIONI INFORMATIVE E FORMATIVE – STEP 1)

comprende:

2 - UNA VALUTAZIONE OGGETTIVA TRAMITE METODI DI OSSERVAZIONE DIRETTA;

3 - UNA VALUTAZIONE SOGGETTIVA TRAMITE L'ANALISI DELLA PERCEZIONE DEI LAVORATORI;

4 - UN REPORT CONCLUSIVO CON L'ANALISI DEI DATI E LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi.

L'intento della valutazione oggettiva dovrà essere quello di fare una "fotografia" della realtà organizzativa di impresa.

A questo scopo possono essere utilizzati strumenti quali l'osservazione diretta con:

- report,
- check-list,
- job analysis.

Questo primo momento di analisi oggettiva permetterà anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo".

Ricalcando queste indicazioni dalla ns. Job Analysis & Stress-Test eseguiti a tutti i ns. lavoratori, durante la visita medica periodica, riportati nel documento "Valutazione dei Rischi del Medico Competente" abbiamo ottenuto tutte le informazioni necessarie sia per la Valutazione Oggettiva descrivendo l'organizzazione aziendale in mansioni e rilevando il potenziale stressogeno di alcune di esse, sia per la Valutazione Soggettiva attraverso lo stress-test proposto ai lavoratori, classificati in "negativi" o "positivi" a detto test.

In base a queste indicazioni produciamo la ns. Valutazione dei Rischi che si propone operativamente come una S.G.S.L., modalità operativa "aperta", che quindi verrà nel tempo rivista, corretta e aggiornata secondo le indicazioni legali e secondo quanto emergerà dalla ns. analisi. Per questo le pagine non sono numerate e nel sommario abbiamo indicato i capitoli di riferimento. Questo "impianto valutativo" verrà aggiornato con il documento: "Certificazione di Avvenuta Valutazione del rischio da Stress Lavoro-correlato" prodotto dopo la visita ai Vs. lavoratori.

STEP 1

STEP 1.

Lo "STEP 1" rappresenta la prima e principale fase di sviluppo della modalità di valutazione del rischio. Molti autori (compresi quelli che hanno compilato la Guida di ns. riferimento) attribuiscono molta importanza a questa fase che se non bene condotta o *non certificata* può invalidare tutta la valutazione. Sostanzialmente questa fase consiste in un momento informativo e *possibilmente formativo* della ditta, dei lavoratori e di tutte le figure aziendali partecipanti.

Nello STEP 1 raccogliamo tutto il materiale che noi Vi abbiamo spedito nel mese di maggio 2010 per informarVi e possibilmente formare i Vs. lavoratori relativamente al Rischio Stress Lavoro-correlato e alla necessità legale, decorrente dal primo agosto 2010, della sua Valutazione.

In allegato troviamo:

1) LETTERA INFORMATIVA IN DUE PAGINE (bianca)

2) MODULO DI RICHIESTA DI DATI "OGGETTIVI GENERICI" (bianco)

3) MATERIALE INFORMATIVO costituito da:

- a) "Lo stress come rischio emergente" – (introduzione della Guida Operativa da noi prescelta)
(1 pagina – azzurra);
- b) "Accordo Quadro Europeo sullo Stress nei Luoghi di Lavoro" – (Testo di Legge di riferimento)
(2 pagine – azzurre)

4) RICEVUTA DEL LAVORATORE DI AVVENUTA INFORMAZIONE LEGALE
(giallo).

Il materiale azzurro e giallo è stato da noi consegnato con le indicazioni di essere fotocopiato e distribuito a tutti i lavoratori.

La ditta dovrebbe avere raccolta delle ricevute dei lavoratori firmate e datate a comprova di quanto avvenuto (realizzazione completa dello STEP 1).

Sartori dott. Mauro, medico competente,
Via Trento, 26 – 35018 San Martino L. (PD)
Tel: 049/9461009 e-mail: tecnomedica-srl@libero.it

li,04 maggio 2010

ATTENZIONE: DOCUMENTO LEGALE ,CONSERVARE - TENERE LA BUSTA CON TIMBRO POSTALE PER DATA CERTA.

Alla cortese attenzione: (lettera in 2 pagine)

Tutte le ns. ditte

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO - EFFETTUAZIONE.

INDICAZIONI DI LEGGE:

I°- DLgs. 81/2008 :

- Art. 17 (Obblighi del datore di lavoro non delegabili) comma 1 a),
- Art. 25 (Obblighi del Medico Competente) comma 1 a (collabora con il datore di lavoro) ,
- Art. 28 comma 1 bis (Valutazione dello stress da lavoro-correlato);

II°- Accordo Quadro Europeo sullo Stress nei luoghi di lavoro – siglato l'8 ottobre 2004;

MODALITA' OPERATIVA:

Guida Operativa interregionale marzo 2010.

INTRODUZIONE:

Dal 1 agosto 2010 è obbligatorio, per tutte le ditte, aggiornare la Valutazione del Rischio (ex Legge 626/94, ora aggiornata con la Legge 81/2008) anche con la Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-correlato.

La ns. ditta **TECNOMEDICA s.r.l.** si è preparata a questo evento già l'anno scorso mettendo in atto lo **STRESS-TEST di SCREENING già effettuato a tutti i Vs. dipendenti durante la visita medica del lavoro.** Perciò la ns. ditta, grazie all'operato del dott. Sartori, con i dati così raccolti durante l'anno può ora intervenire prontamente ed economicamente per risolvere questa nuova obbligatoria richiesta di Legge.

La Valutazione del rischio da STRESS, secondo indicazioni contenute nella Guida Interregionale pubblicata nel mese di marzo 2010 si articola in 4 punti:

- 1 – Informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e di tutte le figure aziendali coinvolte (STEP. 1).
- 2 – Valutazione oggettiva tramite metodi di osservazione diretta.
- 3 – Valutazione soggettiva tramite l'analisi delle percezioni dei lavoratori.
- 4 – Report conclusivo con analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio.

VALUTATE ORA LA VS. CLASSIFICAZIONE QUI DI SEGUITO:

A – Per le ditte sotto i 10 dipendenti: provvederemo noi a compiere ogni assolvimento legale.

B – Per le ditte fra i 10 e 50 dipendenti: provvediamo noi all'inizio e poi valuteremo i risultati.

C – Per le ditte sopra i 50 dipendenti: provvediamo noi a fornire i dati soggettivi e la Valutazione.

Queste ditte devono poter attivare anche una SGSL UNI-INAIL 2001, perciò, solo in questo caso, probabilmente sarà necessario l'apporto anche di altri professionisti.

Ricordo che la figura centrale in questa Valutazione è quella del medico competente incaricato. Invitiamo le ditte a non prendere iniziative diverse da questa in atto, che per Voi è già cominciata e perfino conclusa per i prime tre punti sopra citati. Non incaricate altri professionisti per non sostenere spese aggiuntive e avere doppioni inutili.

CERTIFICAZIONE:

Nei prossimi mesi, compatibilmente con l'attività del ns. studio, Vi spediremo la certificazione di "AVVENUTA VALUTAZIONE" con il ns. metodo di STRESS-TEST, sia per la Valutazione Oggettiva (punto 2) che per quella Soggettiva (punto 3) e per il Report conclusivo (punto 4).

I Vs. dipendenti che sono stati trovati POSITIVI per lo STRESS-TEST verranno sottoposti ad adeguata sorveglianza sanitaria. Per le ditte sopra i 10 dipendenti la Valutazione complessiva, in attesa di ulteriori chiarimenti legislativi, Vi verrà spedita al più presto.

La ns. Valutazione sarà quindi aggiornata (aggiornamento annuo).

Nel frattempo invito tutte le ditte a compiere le seguenti operazioni:

DATI DA RACCOGLIERE:

Dovete abituarvi a raccogliere, annualmente e per i 2 anni precedenti 2008 e 2009 (rivolgetevi al vs. consulente del lavoro) i seguenti dati:

- n.° infortuni per anno,
- n.° eventuali malattie professionali,
- n.° giorni di assenze,
- n.° di assunzioni e n.° di licenziamenti,

a questi aggiungere, se presenti:

- lamentele dei lavoratori, procedimenti e sanzioni,
- eventuali segnalazioni del medico competente.

PER PROCEDERE (SIETE TUTTI INVIATATI A FARLO, E' OBBLIGATORIO !) ATTIVATE LO STEP 1

STEP 1

INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL TITOLARE, DEI RESPONSABILI, DEI LAVORATORI, E DI TUTTE LE FIGURE AZIENDALI COINVOLTE.

La lettura di questo passaggio dà inizio allo STEP 1.

Coinvolgete il titolare e i responsabili della ditta (Informateli).

In allegato trovate copia del paragrafo introduttivo intitolato: "Lo Stress come rischio emergente" (dalla Guida Operativa Interregionale) e l'Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro (*Azzurri*).

Fotocopiate e distribuite copia di detti scritti informativi a tutti i lavoratori e al personale coinvolto.

Fate questo direttamente se l'azienda ha meno di 10 lavoratori oppure tramite riunione informativa o gruppi per reparto per le ditte sopra i 10 dipendenti.

Certificate per iscritto l'avvenuta informazione dei lavoratori con la compilazione, per ogni lavoratore, del modulo allegato alla presente intitolato: "RICEVUTA DEL LAVORATORE DI AVVENUTA INFORMAZIONE LEGALE" (*Giallo*).

Le ricevute, datate e firmate, vanno conservate assieme alla presente lettera e costituiscono parte integrante della Valutazione.

Distinti saluti.

TECNOMEDICA srl, Sartori dott. Mauro

Firma per presa visione del titolare dell'azienda:

Sartori dott. Mauro, medico competente,
Via Trento, 26 – 35018 San Martino L. (PD)
Tel: 049/9461009 e-mail: tecnomedica-srl@libero.it

li,07 maggio 2010

COMPILARE IL SEGUENTE MODULO E RISPEDIRE VIA E-MAIL O PER POSTA

DITTA: (dati o timbro):

Anno 2009:

n°totali lavoratori (anche con contratti atipici):

n°infortuni denunciati:

n°gg. di assenza per infortunio o malattia INAIL:

n°gg. di assenza per malattia INPS:

n°gg. di assenza per congedo di maternità (o pater nità):

n°di assunzioni:

n°di licenziamenti:

n°di eventuali lettere, procedimenti o sanzioni:

SI RINGRAZIA PER LA COLLABORAZIONE, RIF. LEGALE ART. 40 E 28 LEGGE 81/2008.

LO STRESS COME RISCHIO EMERGENTE

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo, vista la copiosa letteratura scientifica in merito, ma sicuramente emergente, per la diffusione che sta assumendo in ambito europeo.

Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento: una percentuale compresa tra il 50 e il 60% delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo.

Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori. Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la "European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition", il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea).

Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. Nel 2002 l'Unione Europea (allora composta da quindici paesi) valutò che il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa era di circa 20 miliardi di euro.

E' altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della "European Agency for Safety and Health at Work" hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

- 1 – utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- 2 – forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- 3 – alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- 4 – tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- 5 – interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

Quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro organizzazione secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà anche possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci.

D'altra parte la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali in genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale.

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS NEI LUOGHI DI LAVORO

SIGLATO L'8 OTTOBRE 2004

1. Introduzione

Lo stress da lavoro è stato identificato a livello europeo, nazionale ed internazionale come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Avendo individuato la necessità di una specifica azione congiunta su questo tema e anticipando una consultazione della Commissione sullo stress, le parti sociali europee hanno incluso l'argomento nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale.

Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica, tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti.

Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società. La diversità all'interno della forza lavoro è un'importante elemento da considerare nell'affrontare i problemi legati allo stress da lavoro.

2. Obiettivo

Lo scopo del presente accordo è:

-aumentare la consapevolezza e la comprensione degli imprenditori, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sullo stress da lavoro;

-portare la loro attenzione sui segnali che possono indicare problemi relativi allo stress da lavoro.

Obiettivo di questo accordo è fornire agli imprenditori e ai lavoratori una guida per identificare e prevenire o gestire i problemi derivanti dallo stress da lavoro. Non si vuole colpevolizzare il singolo individuo a causa dello stress.

Pur riconoscendo che le molestie psicologiche nei posti di lavoro sono potenziali elementi di stress legati al lavoro e che le parti sociali dell'UE, nel programma di lavoro 2003-2005 del dialogo sociale, esploreranno la possibilità di negoziare uno speciale accordo su tali temi, questo accordo non tratta di violenza, mobbing e stress post-traumatico.

3. Descrizione dello stress e dello stress da lavoro

Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie.

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera.

4. Identificare i problemi di stress da lavoro

Considerata la complessità del fenomeno, questo accordo non intende dare una lista esaustiva dei potenziali indicatori dello stress. Tuttavia un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro.

L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera).

5. Responsabilità degli imprenditori e dei lavoratori

Secondo la direttiva 89/391, tutti gli imprenditori hanno l'obbligo legale di proteggere la salute e la sicurezza occupazionale dei lavoratori. Questo obbligo si applica anche ai problemi di stress da lavoro quando essi rappresentino un rischio per la salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un obbligo generale di attenersi alle misure protettive determinate dall'imprenditore.

La gestione dei problemi di stress da lavoro può essere effettuata all'interno di un generale processo di valutazione dei rischi, attraverso una politica sullo stress separata e/o specifiche misure mirate all'identificazione di fattori di stress.

6. Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress da lavoro

La prevenzione, l'eliminazione o riduzione dei problemi derivanti dallo stress da lavoro può comprendere diverse misure. Queste possono essere collettive, individuali o entrambe. Possono essere introdotte nella forma di misure specifiche mirate all'individuazione dei fattori di stress oppure come parte di una concreta politica sullo stress che preveda sia misure preventive che di risposta.

Qualora la presenza di esperti all'interno dei luoghi di lavoro dovesse risultare insufficiente, possono essere designate consulenze esterne, nel rispetto della legislazione europea e nazionale, degli accordi e delle pratiche collettive.

Una volta posti in atto, i provvedimenti antistress dovrebbero essere regolarmente rivisti, per accertarne l'efficacia, per verificare se essi utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari.

Tali provvedimenti potrebbero includere, ad esempio:

- misure di comunicazione e gestionali, come chiarire gli obiettivi dell'impresa ed il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando l'adeguato sostegno manageriale agli individui e ai gruppi, coniugando responsabilità e controllo sul lavoro, migliorando l'organizzazione ed i processi lavorativi, le condizioni e l'ambiente di lavoro,
- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress, le sue possibili cause e il modo per affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento,
- dare informazioni e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti secondo la legislazione dell'UE e nazionale, le pratiche e gli accordi collettivi.

7. Realizzazione e follow up

Nel contesto dell'articolo 139 del Trattato, questo accordo quadro volontario europeo vincola i membri di UNICE/UEAPME, CEEP e CES (ed il comitato EUROCADRES/CEC) alla sua applicazione secondo le procedure e le pratiche specifiche della gestione e del lavoro negli stati membri e nei paesi dell'area economica europea.

Le parti firmatarie inoltre invitano le proprie organizzazioni nei paesi candidati ad applicare questo accordo.

L'attuazione di questo accordo dovrà avvenire entro tre anni dalla data della sua firma.

Le organizzazioni affiliate riferiranno sull'applicazione di questo accordo al Comitato Dialogo Sociale.

Durante i primi tre anni dalla data della firma dell'accordo, il Comitato Dialogo Sociale preparerà una tabella annuale che riassumerà l'implementazione in atto dell'accordo stesso. Una relazione completa sulle azioni intraprese per la sua realizzazione sarà preparata dal Comitato Dialogo Sociale durante il quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento dopo i primi cinque anni seguenti la firma, qualora richiesto da una di esse.

In caso di problemi sul contenuto di questo accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi singolarmente o congiuntamente alle parti firmatarie, le quali singolarmente o congiuntamente replicheranno.

Nell'applicazione di questo accordo, i membri delle parti firmatarie evitano oneri inutili sulle piccole e medie imprese.

L'applicazione di questo accordo non costituisce una valida ragione per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore da esso interessati.

Questo accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali a concludere, al livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che adeguino e/o completino l'accordo stesso in modo da tenere in considerazione le specifiche necessità delle parti sociali coinvolte.

John Monks, segretario generale ETUC -Dr. Jurgen Strube, presidente UNICE

Paul Reckinger, presidente UEAPME -Rainer Plassmann, segretario generale CEEP

RICEVUTA DEL LAVORATORE DI AVVENUTA INFORMAZIONE LEGALE

Ricevuta da compilare da parte del lavoratore. Riconsegnare firmata. Va conservata assieme ai documenti della Valutazione. Leggere con attenzione il materiale consegnato.

Con la presente il sottoscritto lavoratore: Cognome: _____

Nome: _____

Dipendente della ditta: _____

Dichiara di avere ricevuto in data: _____

materiale informativo con riferimento al rischio da Stress lavoro-correlato e della sua possibile Valutazione, costituito da n° 3 fogli fotocopiati che mi impegno a leggere e cercare di capire anche con l'eventuale aiuto dei miei colleghi di lavoro.

In fede, il lavoratore: _____

Ai fini della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, sec. Art. 28 comma 1 bis DLgs. 81/2008, realizzato secondo le direttive della Guida Operativa Interregionale marzo 2010 – da Tecnomedica s.r.l.

TRATTAMENTO DATI
OGGETTIVI

TRATTAMENTO DATI OGGETTIVI.

DATI OGGETTIVI "GENERICI" – sono quelli richiesti con il modulo allegato. Verranno trattati e considerati in un secondo tempo a conferma delle possibili azioni correttive della ditta.

DATI OGGETTIVI "SPECIFICI" – sono quelli raccolti dal medico tramite sopralluogo ambientale e intervista diretta ai lavoratori; sono costituiti da una precisa rilevazione dell'organizzazione in reparti e mansioni della Vs. ditta e vengono documentati nella seconda parte del ns. lavoro: "Valutazione dei Rischi del Medico Competente" a cui si fa riferimento.

DESCRIZIONE ATTIVITA' VS. DITTA: produzione cosmetici con lavorazione a caldo e miscelazione a freddo, riempimento dei contenitori, confezionamento, immagazzinaggio, spedizione, ufficio.

MANSIONI DA NOI RILEVATE: (RISPETTO A UN ORGANICO MANSIONARIO GENERICO)

IN UFFICIO, DIREZIONE, CHEK IN:	1. Impiegato/a addetto/a VDT, 2. impiegata ricerca e sviluppo, 3. responsabile controllo gestione, 4. responsabile ricerca e sviluppo, 5. direzione commerciale Italia, 6. direzione gestione ordini, 7. commerciale estero addetto/a VDT, 8. responsabile del personale, 9. programmazione della produzione, 10. responsabile produzione, 11. impiegato tecnico/autista, 12. responsabile marketing,	12 mansioni
IN PRODUZIONE, LABORATORIO:	1. miscelatore/carrellista, 2. addetta macchine confezionamento fiale, 3. addetta confezionamento, 4. addetta confezionamento/carrellista,	4 mansioni
IN SERVIZI (MANUTENZ., PULIZIE):	1. parrucchiera centro estetico, 2. meccanico/manutentore, 3. meccanico/manutent./magazz./mulettista	3 mansioni
IN POSA ESTERNA, CANTIERE:	nessuno	
IN MAGAZZINO, STOCCAGGIO:	1. magazziniere/carrellista	1 mansione
TRASPORTO MERCI / PERSONE:	nessuno	
TOTALE MANSIONI RILEVATE N°:		20

ANALISI n° 1

ELENCO DELLE MANSIONI CON POTENZIALE STRESSOGENO, DATI DEL:

04/03/2010

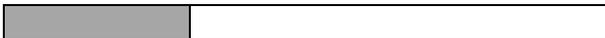
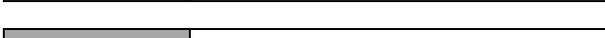
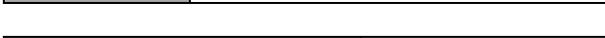
QUESTA ANALISI EVIDENZIA LE MANSIONI PIU' A RISCHIO DELLA VS. DITTA. SU QUESTE MANSIONI INVITIAMO IL TITOLARE DELLA DITTA, OVE POSSIBILE, A RICONSIDERARE L'ORGANIZZAZIONE LAVORATIVA.

(Vedi le eventuali ns. osservazioni sul documento: "Lettera alla ditta").

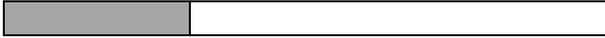
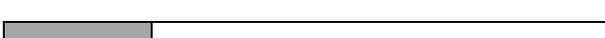
MANSIONI DISTINTE CON NUMERO:

* INDICE DI INTENSITA' DEL POTENZIALE STRESSOGENO

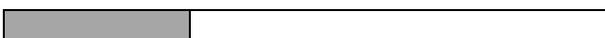
IN UFFICIO:

1 - impiegata/o addetta/o VDT	80%	
3 - responsabile controllo gestione,	30%	
4 - responsabile ricerca e sviluppo,	60%	
5 - direzione commerciale Italia,	30%	
6 - direzione gestione ordini,	60%	
7 - commerciale estero addetto/a VDT,	60%	
8 - responsabile del personale,	30%	
11 - impiegato tecnico/autista,	30%	
12 - responsabile marketing;	60%	

IN PRODUZIONE:

1 - miscelatore/carrellista,	30%	
2 - addetta/o macchina confez. fiale,	60%	
3 - addetta/o confezionamento,	25%	
4 - addetta/o confez./carrellista.	90%	

IN SERVIZI:

2 - meccanico/manutentore,	30%	
3 - mecc./manut./magazz./mulettista,	30%	

* l'indice di "intensità" di potenziale stressogeno, per una data mansione è dato dalla percentuale di lavoratori che hanno indicato detto potenziale. Nel caso di un unico soggetto l'indice viene dato dall'intensità (da 1 a 3) da questo riferita.

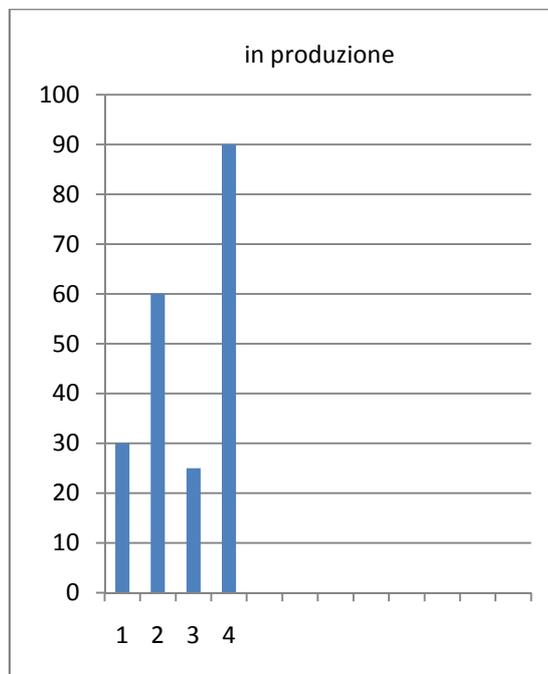
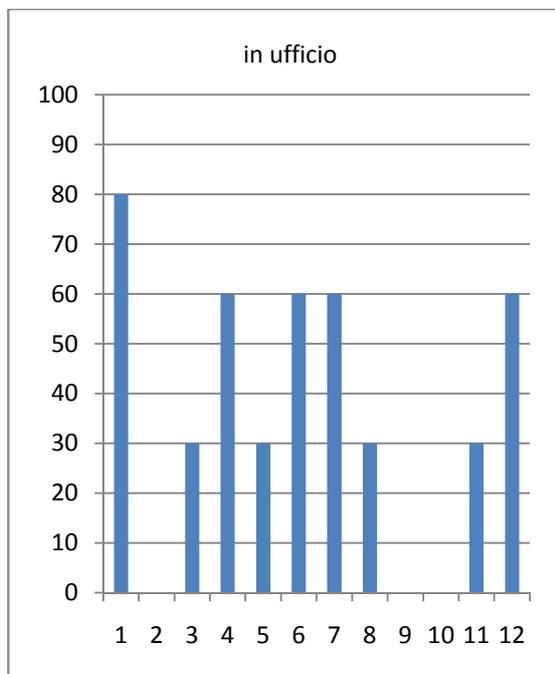
ANALISI n° 2

MAPPA AZIENDALE DI RISCHIO, DATI DEL:
QUESTA MAPPA AZIENDALE DI RISCHIO EVIDENZIA LE ZONE, PER REPARTO,
A MAGGIOR POTENZIALE STRESSOGENO, CON VALUTAZIONE DEL RISCHIO.

04/03/2010

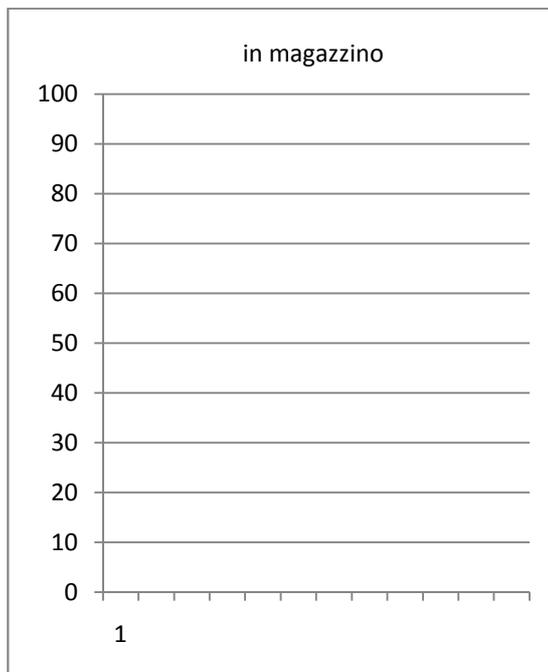
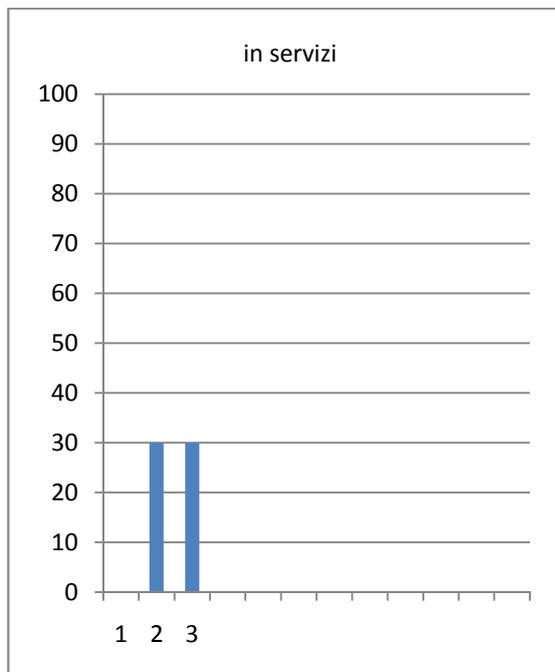
In ordinate orizzontali = mansioni presenti nel reparto
Sotto il grafico definizione del potenziale stressogeno.

in ascisse verticali = intensità del potenziale stressogeno.



Potenziale stressogeno = ALTO

Potenziale stressogeno = ALTO



Potenziale stressogeno = MEDIO

Potenziale stressogeno = ASSENTE

COMMENTI: Appare evidente la concentrazione del potenziale stressogeno in ufficio e in produzione. Assente invece in magazzino.

TRATTAMENTO DATI
SOGGETTIVI

TRATTAMENTO DATI SOGGETTIVI.

DATI SOGGETTIVI: sono quelli da noi ottenuti intervistando i lavoratori sul loro possibile grado di stress lavorativo da loro provato, tramite lo Stress - Test di screening eseguito come specificato di seguito:

INTERVISTATORE:	medico competente dell'azienda.
LUOGO E DATA DELL'INTERVISTA:	durante le visite mediche periodiche del lavoro.
MODALITA' DI INTERVISTA:	intervista semi-strutturata eseguita dopo il Job Analysis, da noi chiamata: "Stress-test" di screening.
DOCUMENTAZIONE:	la documentazione dei risultati è riportata in ns. documento: "Certificato-relazione di visita ai lavoratori dipendenti" in: "Risultati delle visite ed esami mirati", a cui si fa riferimento.
RISULTATI:	i lavoratori vengono classificati in "negativi", "lievemente positivi" o "positivi".

CALCOLO DEL GRADO "STRESS EFFETTIVO" VS. AZIENDA:

CALCOLO GRADO DI "STRESS EFFETTIVO" VS. AZIENDA:

N.° TOTALE DEI LAVORATORI DA NOI INTERVISTATI:	53
N.° TOTALE DEI LAVORATORI POSITIVI ALLO STRESS TEST:	4

LIVELLO DI STRESS effettivo ottenuto con il seguente calcolo:

n.° di lavoratori totali / lavoratori stressati in percentuale:

n.° totale di lavoratori = 53 calcolo delle percentuali relative:

(scala di valori nominali arbitraria – la scala in questo caso ha valori inferiori rispetto a quella dei dati oggettivi. Riteniamo difatti possibile una maggior presenza di mansioni stressanti nella organizzazione lavorativa, che però deve incidere in modo minore sui lavoratori).

0% = 0 20% = 10,6 40% = 21,2

Ove 0 = assente, riferimento alla seguente scala:

0% 20% 40% 100%



Basso Medio Alto

RANGE DI APPARTENENZA: compreso fra 0 e 20% = **BASSO**

OSSERVAZIONI:

i lavoratori stressati saranno sottoposti a speciale sorveglianza sanitaria atta a definire lo stress rilevato in "EUSTRESS" o "DISTRESS". La ditta sarà informata sul risultato di detta sorveglianza.

REPORT CONCLUSIVO

REPORT CONCLUSIVO.

COMPILAZIONE DELLA SEGUENTE VALUTAZIONE:

Si riassumono in questa pagina tutte le specifiche operative che hanno portato alla realizzazione della presente Valutazione:

MODALITA' OPERATIVA: La presente Valutazione è stata eseguita seguendo le indicazioni date nella "Guida Operativa" del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, pubblicata nel mese di marzo 2010.

METODICA DI INDAGINE: Metodo Analitico Qualitativo Diretto.

DATI OGGETTIVI GENERICI: i dati oggettivi "generici" sono allegati alla valutazione nel modulo compilato da parte della ditta da noi inviato assieme al materiale informativo (Kit) per realizzare lo STEP 1.

DATI OGGETTIVI SPECIFICI: i dati oggettivi "specifici" sono stati ottenuti tramite sopralluogo ambientale e intervista diretta ai lavoratori dal Medico Competente.

DATI SOGGETTIVI: i dati soggettivi sono stati ottenuti da intervista diretta ai lavoratori sempre tramite Medico Competente.

ANALISI DEI DATI: l'analisi dei dati è stata effettuata da "TECNOMEDICA s.r.l., Via Trento, 26, 35018 San Martino di Lupari (PD).

IMPIANTO VALUTATIVO: l'impianto valutativo (il presente) è stato concepito come S.G.S.L. secondo direttive Art. 30 DLgs. 81/2008, quindi potrà essere implementato e aggiornato di anno in anno, secondo i risultati ottenuti.

AGGIORNAMENTO: un aggiornamento è previsto tramite la: "Certificazione di Avvenuta Valutazione del rischio da stress Lavoro-correlato" che Vi verrà spedita dopo l'esecuzione delle visite mediche del lavoro effettuate con Job Analysis & Stress Test.

LETTERA: in casi particolari viene anche compilata la "Lettera alla Ditta".

FIRME: seguono le firme del medico intervistatore, del titolare della ditta, del rappresentante dei lavoratori. Il lavoro deve essere visionato anche dal Responsabile della Sicurezza.

REPORT CONCLUSIVO.

Data: 24/05/2010

DITTA: Pinco Pallino – Via Verdi, 1
- 35018 - San Martino di Lupari (PD)

ANALISI DEI DATI OGGETTIVI:

(già eseguita in pagina "TRATTAMENTO DATI OGGETTIVI")

RISULTATI: la Vs. ditta ha un grado di potenziale stressogeno: ALTO

ELENCO MANSIONI CON POTENZIALE STRESSOGENO:

La Vs. ditta ha n° 15 mansioni con potenziale stressogeno su un totale di n° 20 mansioni (vedi Analisi n° 1)

MAPPA AZIENDALE DEL RISCHIO:

La ditta ha potenziale stressogeno alto in ufficio, produzione e medio in servizi. (vedi Analisi n° 2)

ANALISI DEI DATI SOGGETTIVI:

(già eseguita in pagina "TRATTAMENTO DATI SOGGETTIVI")

RISULTATI: la Vs. ditta possiede un grado di stress effettivo: BASSO

Firma del Medico intervistatore: _____

Firma del Responsabile dell'elaborazione dati: _____

Firma del Titolare: _____

CERTIFICAZIONE
E LETTERA

lì, 24/05/2010

alla cortese att.ne: Pinco Pallino
Via Verdi, 1
35018 S. Martino di Lupari (PD)

ATTENZIONE: DOCUMENTO LEGALE ,CONSERVARE - TENERE LA BUSTA CON TIMBRO POSTALE PER DATA CERTA.

CERTIFICAZIONE DI AVVENUTA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS – LAVORO-CORRELATO ANNO 2010

Con la presente certifichiamo che in data: 04/03/2010 contestualmente alle visite mediche del lavoro della Vs. ditta abbiamo prodotto l'intervista al lavoratore secondo metodo "semi strutturato" da noi chiamato: "Stress-test di screening" che ci ha permesso di ottenere tutte le informazioni indispensabili per giungere alla Valutazione del Rischio da Stress lavoro-correlato della Vs. ditta.

Riferimenti legali: DLgs. 81/2008, Artt. 17, 25, 28. Accordo Quadro Europeo 8/10/2004.

Modalità operativa: direttive presenti in "Guida Operativa Interregionale" marzo 2010.

Metodica di indagine: Metodo Diretto Analitico Qualitativo, indagine della soggettività.

Azioni formative (punto1 Guida Interregionale): STEP1 eseguito mese di maggio 2010.

Valutazione oggettiva: (ottenuta tramite metodi di osservazione diretta dai lavoratori)

- Organigramma aziendale: la Vs. azienda ci risulta costituita da mansioni lavorative n° 20 mansioni
- di queste abbiamo rilevato "potenziale stressogeno" in n° → 15 mansioni

Valutazione soggettiva: (tramite l'analisi della percezione dei lavoratori)

- sono stati intervistati numero totale di lavoratori della Vostra ditta, n° 53 lavor atori
- ritenuti positivi o lievemente positivi allo stress-test n° → 4 lavoratori

Report conclusivo: (analisi dei dati e definizione dei livelli di rischio)

La vs. ditta, sui dati oggettivi (mansioni lavorative) possiede un livello di rischio: alto

seguendo l'analisi: n°totale delle mansioni / n° mansioni stressogene, in percentuale, scala da 0 a 10. 0 = assente; da 0 a 3 = basso; da 3 a 6 = medio; > 6 = alto.

Se le mansioni sono poche valutiamo il numero di risposte positive all'indice di stress.

Per quanto riguarda i dipendenti, il grado di "stress effettivo" è da considerarsi: basso

analisi: n°totale dei lavoratori / n°positivi al lo Stress-test di screening, in percentuale; scala da 0 a 10. 0 = assente; da 0 a 2 = basso; da 2 a 4 = medio; > 4 = alto.

Azioni preventive e/o protettive consigliate alla ditta: analisi e valutazione delle mansioni "stressanti", sorveglianza sanitaria ai soggetti stressati (positivi allo stress-test di screening), rivalutazione periodica (annua o biennale, in occasione delle visite mediche) della Valutazione, con relativa certificazione.

Firma: il medico intervistatore:

Il titolare della ditta:

Il rappresentante dei lavoratori

Sartori dott. Mauro, medico competente,
Via Trento, 26 – 35018 San Martino L. (PD)
Tel: 049/9461009 e-mail: tecnomedica-srl@libero.it

a: Pinco Pallino
Via Verdi, 1
35018 San Martino di Lupari (PD)

LETTERA ALLA DITTA

ATTENZIONE: DOCUMENTO LEGALE , VA ALLEGATA ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS DA LAVORO.

Con la presente certifico l'avvenuta sessione di visita presso la Vs. ditta in data: 04/03/2010

per dipendenti n° 53

Con l'occasione ho effettuato il sopralluogo nei Vs. ambienti lavorativi sec. art. 25,1 lettera L, DLgs. 81/2008. Dal sopralluogo e dalla intervista ai lavoratori si rinviene quanto segue:

DATI OGGETTIVI SPECIFICI:

- l'organigramma mansionario della Vs. ditta viene da noi considerato:
STABILE
- n° totale delle mansioni da noi rilevate:
in ufficio 12, in produzione 7, in magazzino, 1.

DATI SOGGETTIVI: Le interviste ai lavoratori con lo stress - test di screening da noi elaborato hanno fornito un quadro preoccupante per l'azienda relativamente ai rischi da stress lavoro-correlato (vedi certificazione), con indici di potenziale stressogeno delle singole mansioni alto. Però abbiamo osservato, a Vs. vantaggio: stress effettivo dei lavoratori basso e abbiamo notato un deciso miglioramento sullo stress ambientale nella mansione di "addetta confezionamento" grazie all'installazione di aria condizionata nel reparto.

RISULTATO DELLE VISITE:

- il risultato completo delle visite viene riferito nel ns. documento "Certificato di visita ai lavoratori dipendenti" con l'idoneità degli stessi e le eventuali prescrizioni. Segnaliamo che ci è stato segnalato tramite la Responsabile del Personale che alcune lavoratrici (add. confezionamento fiala) sono esposte a possibili radiazioni ottiche. Queste lavoratrici saranno sottoposte a test visivo durante le prossime visite semestrali che eseguiremo per i miscelatori.

Distinti saluti.

Sartori dott. Mauro

Questa Valutazione è stata realizzata in data 24/05/2010 per conto del titolare : sig. Mario Rossi ai fini dell'Art. 29 comma 1 DLgs. 81/2008 dalla ditta: Tecnomedica srl, Via Trento, 26, 35018 – S. Martino di Lupari (PD). Ha collaborato alla sua realizzazione, come raccoglitori di dati, il medico Competente incaricato dott. Sartori Mauro nato a Verona il 06/10/1953, residente in Via Trento, 26, 35018 – San Martino di Lupari (PD) autorizzazione regionale Regione Veneto n° 031 del 15/02/1993, iscritto agli elenchi Ministeriali, ai sensi degli Artt. 25 comma 1 a) e 18 comma 1 a) DLgs. 81/2008. L'impianto di questa Valutazione viene predisposto assoggettabile ad una possibile SGSL, ai sensi dell'Art. 30 DLgs. 81/2008. Viene aggiornata con certificato annuo o biennale secondariamente alla periodicità delle visite mediche ai sensi dell'Art. 41 DLgs. 81/2008. Il documento viene firmato dai soggetti interessati alla compilazione e, per presa visione, dal Rappresentante dei Lavoratori (RSL) ai sensi degli Art. 28 comma 2 lettera e) e Art. 47 DLgs. 81/2008 e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ai sensi degli Art. 28 comma 2 e) e Art. 29 comma 1 DLGs. 81/2008.

Firma del titolare o responsabile dell'azienda:

Firma del Medico Competente - Rilevatore:

Firma del responsabile della Tecnomedica srl:

E, per presa visione:

Firma del Rappresentante dei Lavoratori (RSL):

Firma del Resp. del Servizio di Prevenzione e Protezione incaricato dall' azienda (RSPP):

FIRME