



COMUNE DI PARABIAGO

## Sezione 05.0

Revisione 01 del 25/set/2019

Pagina 1 di 21

### VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

## SOMMARIO

<b>1. Premessa</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Scopo</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Metodologia di valutazione</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Valutazione rischio stress lavoro correlato per gruppi omogenei</b> .....	<b>4</b>
4.1. Impiegati tecnici .....	5
4.1.1. Valutazione indicatori oggettivi .....	5
4.1.2. Considerazioni .....	5
4.1.3. Misure di prev. e protezione .....	5
4.2. Agenti Polizia Locale .....	7
4.2.1. Valutazione indicatori oggettivi .....	7
4.2.2. Considerazioni .....	7
4.2.3. Misure di prev. e protezione .....	7
4.3. Assistente sociale .....	9
4.3.1. Valutazione indicatori oggettivi .....	9
4.3.2. Considerazioni .....	9
4.3.3. Misure di prev. e protezione .....	9



## **1. Premessa**

IL Decreto legislativo n° 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce specificatamente l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato (SLC) in tutte le aziende / Enti, secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES – 9 giugno 2008.

L'accordo quadro europeo è finalizzato alla promozione della crescita di consapevolezza e comprensione del "problema" stress da parte dei Datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ponendo l'attenzione sui segnali che potrebbero evidenziare indicatori di stress lavoro-correlato.

E' innegabile che alti livelli di stress tra i lavoratori occupati in una organizzazione, possano certamente comportare una maggiore probabilità di accadimento di incidenti, assenteismo, alto turnover, mancato rispetto di regole e procedure, ecc.. Per tali motivi la valutazione dello stress non è solamente un mero adempimento legislativo, ma presuppone le prospettive per un reale cambiamento a beneficio dei lavoratori e dell'organizzazione tutta, con conseguenti gratificazioni economiche e sociali per impresa, lavoratori e, più in generale, per la società civile nel suo complesso.

## **2. Scopo**

Scopo della valutazione realizzata tramite il metodo proposto in DoVaRisk, è quello di guidare e sostenere l'utente nell'analisi e successivamente nella riduzione del rischio stress a livelli "accettabili", attraverso la compilazione attenta delle checklist e l'eventuale proposta di ulteriore valutazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori, nei casi in cui si renda necessario.



### **3. Metodologia di valutazione**

Il metodo proposto in DoVaRisk è realizzato dal coordinamento provinciale degli S.P.IS.A.L. di Verona, si articola in tre FASI principali e si basa sulla valutazione di elementi per quanto possibile oggettivi:

- FASE 1** Valutazione dello stress lavoro – correlato (tramite compilazione delle checklist)
- FASE 2** Identificazione della condizione di rischio (variabile tra i livelli BASSO – MEDIO - ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento
- FASE 3** Valutazione della percezione dello stress al lavoro, attraverso la compilazione di questionari soggettivi (obbligatoria solo in caso di rischio ALTO)

Come detto, l'indagine dello stress prevede la compilazione di checklist che identificano la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO, relativamente a diversi gruppi omogenei di lavoratori. I gruppi omogenei saranno scelti tra lavoratori appartenenti a specifici reparti od attività lavorative, per i quali il rischio stress possa impattare in misura differente. Ad esempio, in un'organizzazione mediamente complessa, potranno essere individuati gruppi omogenei quali, impiegati, addetti alla produzione e magazzinieri, diversi tra loro per il tipo di processi operativi nell'ambito delle attività o, ad esempio, per il fatto che i magazzinieri lavorano in turni, gli impiegati degli uffici no e gli addetti alla produzione anche in turni notturni.

Per ogni gruppo omogeneo scelto, potranno essere compilate una o più checklist, da un unico soggetto o da diversi soggetti, secondo le esigenze di valutazione specifiche. In caso siano compilate più checklist per un gruppo omogeneo (ad esempio una compilata dal consulente ed una compilata dal RLS), DoVaRisk terrà conto della checklist con il valore risultante di rischio più sfavorevole, per determinare l'entità del rischio stress lavoro – correlato.

L'analisi mediante le checklist basa i risultati in funzione di 3 aree di valutazione specifiche (che possono essere "compilate" da uno o più soggetti), come di seguito specificato:

- **INDICATORI AZIENDALI:** indicatori infortunistici, assenteismo, assenza per malattia, ferie non godute, rotazione del personale, cessazione rapporti di lavoro/turnover, procedimenti/sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie, segnalazioni stress lavoro, istanze giudiziarie
- **CONTESTO DEL LAVORO:** funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, evoluzione della carriera, autonomia decisionale – controllo del lavoro, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro
- **CONTENUTO DEL LAVORO:** ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico di lavoro – ritmo di lavoro, orario di lavoro



**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Ad ogni area coincide uno specifico punteggio ottenibile; i 3 punteggi sommati consentono l'identificazione del livello di rischio stress lavoro – correlato rispetto alla "tabella riassuntiva dei livelli di rischio".

Il test può essere compilato direttamente dal Datore di lavoro o da una o più persone da lui delegate (es. RSPP, Medico competente, consulente, RLS, ecc.), che avranno il compito di dare risposte oggettive ai vari quesiti.

In caso il risultato della valutazione del rischio per gruppi omogenei sia "ALTO", sarà necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato, tramite l'utilizzo di questionari anonimi, per rilevare le percezioni dei lavoratori (tra i più quotati sistemi ricordiamo: JCQ di Karasek 1985, Questionario ISPESL di Fattorini 2002, PSS di Cohen et al. 1983, JSQ di Hurrell 1988 NIOSH). Le valutazioni saranno effettuate da professionista competente in materia (es. Psicologo del lavoro).

#### **4. Valutazione rischio stress lavoro correlato per gruppi omogenei**

- Nel mese di **settembre 2019** è stata effettuata la rivalutazione di alcuni gruppi omogenei già oggetto di indagine nel corso del 2018.
- La rivalutazione si è resa necessaria, a distanza di 12 mesi, poiché i sottocitati gruppi omogenei erano risultati a **RISCHIO MEDIO** alla prima verifica.

<b>Elenco dei gruppi omogenei valutati</b>
Impiegati tecnici
Agenti Polizia Locale
Assistente sociale



#### 4.1. Impiegati tecnici

Gruppo omogeneo di riferimento	Impiegati tecnici
Soggetti coinvolti	Lavoratore anziano Ufficio tecnico ; presenza RLS

##### 4.1.1. Valutazione indicatori oggettivi

Di seguito si riportano le informazioni riguardanti la valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata.

Data della valutazione	24/set/2019
Compilatori	-RSPP -

Aree	Punteggio	Percentuale	Livello di rischio
Indicatori aziendali	2 su 5	40%	RISCHIO MEDIO
Contesto del lavoro	12 su 27	44%	RISCHIO MEDIO
Contenuto del lavoro	2 su 32	6%	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE</b>	<b>16 su 64</b>	<b>25%</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

##### 4.1.2. Considerazioni

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato allavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).

Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate.

##### 4.1.3. Misure di prev. e protezione

Elenco delle misure di prevenzione e protezione
La direzione provvederà alla definizione di ogni mansione operativa, avvalendosi della collaborazione dei rappresentanti sindacali (se presenti). Per ogni mansione saranno chiaramente indicati i compiti assegnati.
La direzione aziendale valuterà l'opportunità di assumere nuove risorse da inserire nell'organico di produzione, qualora il trend delle commesse giustifichi tali scelte.
Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione, allo scopo condividere le scelte e le strategie aziendali e/o discutere di problemi generali dell'organizzazione.



COMUNE DI PARABIAGO

## Sezione 05.0

Revisione 01 del 25/set/2019

Pagina 6 di 21

### VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione, allo scopo di informare sulle decisioni aziendali.

La direzione aziendale provvederà all'analisi ed alla riformulazione dei processi produttivi, in modo che, per quanto possibile, il lavoro svolto da ciascuno sia indipendente da compiti precedentemente svolti da altri.

I ruoli aziendali saranno assegnati a persone specifiche, in possesso di capacità e conoscenze adeguate alle necessità.

Ogni ruolo nell'organizzazione sarà chiaramente definito, in modo da evitare sovrapposizioni.

Ogni ruolo nell'organizzazione sarà chiaramente definito, in modo da evitare fraintendimenti.

Il Datore di lavoro o suo delegato, provvederà alla definizione di un piano generale di formazione, informazione ed addestramento, finalizzato alla crescita professionale dei lavoratori nel tempo.

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione aziendale, allo scopo di discutere eventuali situazioni di disagio lavorativo od altre criticità, ed adottare poi soluzioni condivise ai problemi eventualmente evidenziati.

La direzione aziendale valuterà l'opportunità di assumere nuove risorse da inserire nell'organico di produzione, qualora il trend delle commesse giustifichi tali scelte.



## 4.2. Agenti Polizia Locale

Gruppo omogeneo di riferimento	Agenti Polizia Locale
Soggetti coinvolti	RSPP ; agenti polizia Locale di cui uno RLS

### 4.2.1. Valutazione indicatori oggettivi

Di seguito si riportano le informazioni riguardanti la valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata.

Data della valutazione	24/set/2019
Compilatori	RSPP

Aree	Punteggio	Percentuale	Livello di rischio
Indicatori aziendali	5 su 5	100%	<b>RISCHIO ALTO</b>
Contesto del lavoro	14 su 27	52%	<b>RISCHIO MEDIO</b>
Contenuto del lavoro	13 su 32	41%	<b>RISCHIO MEDIO</b>
<b>TOTALE</b>	<b>32 su 64</b>	<b>50%</b>	<b>RISCHIO MEDIO</b>

### 4.2.2. Considerazioni

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Per ogni condizione identificata si 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.

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

### 4.2.3. Misure di prev. e protezione

Elenco delle misure di prevenzione e protezione
La direzione aziendale valuterà l'opportunità di assumere nuove risorse da inserire nell'organico di produzione, qualora il trend delle commesse giustifichi tali scelte.
Nel caso in cui vi siano esigenze specifiche, il Datore di lavoro valuterà l'opportunità di individuare dei locali idonei alla pausa pranzo dei lavoratori o di realizzare una vera e propria mensa aziendale
Saranno definiti protocolli di supervisione dei processi operativi, comprensivi di indicatori per stabilire le performance di attività.





**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione, allo scopo condividere le scelte e le strategie aziendali e/o discutere di problemi generali dell'organizzazione.

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione, allo scopo condividere le scelte e le strategie aziendali.

Saranno valutate con attenzione le competenze acquisite e quelle necessarie per "coprire" le esigenze dei vari ruoli operativi. Al termine dello studio, la direzione aziendale potrà programmare specifiche attività formative per alcuni lavoratori, allo scopo di limitare la rotazione del personale non programmata.

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione aziendale, allo scopo di discutere eventuali situazioni di disagio lavorativo, ed adottare poi soluzioni condivise ai problemi eventualmente evidenziati, anche in collaborazione col medico competente.

Gli infortuni, gli incidenti ed i mancati incidenti saranno oggetto di monitoraggio, al fine di comprendere le cause e di stabilire così nuove misure di prevenzione e protezione, per evitare il ripetersi degli eventi infortunistici.





### 4.3. Assistente sociale

Gruppo omogeneo di riferimento	Assistente sociale
Soggetti coinvolti	RSPP; Lavoratrice anziana; presenza RLS

#### 4.3.1. Valutazione indicatori oggettivi

Di seguito si riportano le informazioni riguardanti la valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata.

Data della valutazione	24/set/2019
Compilatori	RSPP

Aree	Punteggio	Percentuale	Livello di rischio
Indicatori aziendali	2 su 5	40%	RISCHIO MEDIO
Contesto del lavoro	7 su 27	26%	RISCHIO BASSO
Contenuto del lavoro	5 su 32	16%	RISCHIO BASSO
<b>TOTALE</b>	<b>14 su 64</b>	<b>22%</b>	<b>RISCHIO BASSO</b>

#### 4.3.2. Considerazioni

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato allavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).

Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate.

#### 4.3.3. Misure di prev. e protezione

<b>Elenco delle misure di prevenzione e protezione</b>
Saranno adottate idonee misure tecniche e/o organizzative, al fine di ridurre le interruzioni impreviste dell'operatività.
Saranno adottate idonee misure tecniche e/o organizzative al fine di ridurre l'esposizione al rischio di aggressione fisica.
La direzione aziendale valuterà l'opportunità di assumere nuove risorse da inserire nell'organico di produzione, qualora il trend delle commesse giustifichi tali scelte.
Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione, allo scopo condividere le scelte e le strategie aziendali e/o discutere di problemi generali dell'organizzazione.



**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Ogni ruolo nell'organizzazione sarà chiaramente definito, in modo da evitare fraintendimenti.

Saranno programmate specifiche riunioni tra i lavoratori e uno o più referenti della direzione aziendale, allo scopo di discutere in merito ad eventuali comunicazioni importanti dell'azienda al personale.

I lavoratori riceveranno copia delle procedure di interesse nell'ambito di specifici corsi di formazione, per garantire la consapevolezza rispetto agli argomenti trattati.

Sarà definito uno specifico piano per la consegna delle procedure a tutti i lavoratori interessati.

Il Datore di lavoro od un suo delegato provvederà alla redazione di specifiche procedure aziendali, comprese le procedure per tutti i processi considerati a rischio per la sicurezza e / o la salute delle persone.

Saranno valutate con attenzione le competenze acquisite e quelle necessarie per "coprire" le esigenze dei vari ruoli operativi. Al termine dello studio, la direzione aziendale potrà programmare specifiche attività formative per alcuni lavoratori, allo scopo di limitare la rotazione del personale non programmata.

Gli infortuni, gli incidenti ed i mancati incidenti saranno oggetto di monitoraggio, al fine di comprendere le cause e di stabilire così nuove misure di prevenzione e protezione, per evitare il ripetersi degli eventi infortunistici.



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Gruppo omogeneo	Impiegati tecnici
Data compilazione	24/set/2019
Compilata da	RSPP

AREA INDICATORI AZIENDALI

Indicatori aziendali			
01	Indici infortunistici	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
03	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
04	% ferie non godute	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
05	% rotazione del personale non programmata	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
06	Cessazione rapporti di lavoro / turnover	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
07	Procedimenti / sanzioni disciplinari	assente <input checked="" type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
08	Richieste visite med. straordinarie medico competente	assente <input checked="" type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
09	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa			
01	Presenza organigramma aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Presenza di procedure aziendali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Diffusione delle procedure aziendali tra i lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Presenza di obiettivi aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

06	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
07	Effettuazione riunioni / incontri tra dirigenti e lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
08	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
09	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

01	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	I ruoli sono chiaramente definiti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
04	Accade di frequente che i dirigenti / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Evoluzione della carriera

01	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti / capi	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

01	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	parzialmente
03	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
04	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Rapporti interpersonali sul lavoro

01	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Momenti di aggregazione con tutto il personale	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita/lavoro

01	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato / mensa aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Possibilità di orario flessibile	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

03	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
----	--	---	--

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

01	Esposizione al rumore superiore al secondo valore d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Inadeguato confort acustico(ambiente non industriale)	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Rischio chimico	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Microclima adeguato	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Adeguate illuminazione	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
06	Inadeguata movimentazione dei carichi	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	Disponibilità DPI	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> non necessari <input type="checkbox"/>	
08	Lavoro a rischio di aggressione fisica	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
09	Cartellonistica chiara e immediata	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Pianificazione dei compiti

01	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
05	Definizione dei compiti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

01	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
05	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
08	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Orario di lavoro		
01	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
02	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
03	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
04	La programmazione dell'orario varia frequentemente	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
05	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
06	E' presente il lavoro a turni	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
07	E' sempre presente il lavoro a turni notturni	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
08	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>

Gruppo omogeneo	Agenti Polizia Locale
Data compilazione	24/set/2019
Compilata da	RSPP

AREA INDICATORI AZIENDALI

Indicatori aziendali		
01	Indici infortunistici	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
02	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
03	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
04	% ferie non godute	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
05	% rotazione del personale non programmata	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
06	Cessazione rapporti di lavoro / turnover	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
07	Procedimenti / sanzioni disciplinari	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>
08	Richieste visite med. straordinarie medico competente	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>
09	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

AREA CONTESTO DEL LAVORO

Funzione e cultura organizzativa

01	Presenza organigramma aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Presenza di procedure aziendali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Diffusione delle procedure aziendali tra i lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Presenza di obiettivi aziendali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
05	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
07	Effettuazione riunioni / incontri tra dirigenti e lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
08	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
09	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

01	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	I ruoli sono chiaramente definiti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
04	Accade di frequente che i dirigenti / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Evoluzione della carriera

01	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti / capi	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

01	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	





VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

04	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Rapporti interpersonali sul lavoro

01	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Momenti di aggregazione con tutto il personale	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita/lavoro

01	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato / mensa aziendale	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Possibilità di orario flessibile	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

01	Esposizione al rumore superiore al secondo valore d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Inadeguato confort acustico(ambiente non industriale)	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Rischio chimico	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Microclima adeguato	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	attività in esterno
05	Adeguate illuminazione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	Non tutti
06	Inadeguata movimentazione dei carichi	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	Disponibilità DPI	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> non necessari <input type="checkbox"/>	
08	Lavoro a rischio di aggressione fisica	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
09	Cartellonistica chiara e immediata	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Pianificazione dei compiti

01	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

05	Definizione dei compiti	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
----	-------------------------	--	-----------------------------

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

01	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
02	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
03	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
04	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
05	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
06	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
07	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
08	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>

Orario di lavoro

01	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
02	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
03	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
04	La programmazione dell'orario varia frequentemente	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
05	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
06	E' presente il lavoro a turni	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
07	E' sempre presente il lavoro a turni notturni	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>
08	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>

Gruppo omogeneo	Assistente sociale
Data compilazione	24/set/2019
Compilata da	RSPP

AREA INDICATORI AZIENDALI

Indicatori aziendali

01	Indici infortunistici	assente <input type="checkbox"/>	diminuito <input type="checkbox"/>	inalterato <input checked="" type="checkbox"/>	aumentato <input type="checkbox"/>
02	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	diminuito <input type="checkbox"/>	inalterato <input type="checkbox"/>	aumentato <input checked="" type="checkbox"/>	per maternità



**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

03	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
04	% ferie non godute	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
05	% rotazione del personale non programmata	diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Cessazione rapporti di lavoro / turnover	assente <input type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input checked="" type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
07	Procedimenti / sanzioni disciplinari	assente <input checked="" type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
08	Richieste visite med. straordinarie medico competente	assente <input checked="" type="checkbox"/> diminuito <input type="checkbox"/> inalterato <input type="checkbox"/> aumentato <input type="checkbox"/>	
09	Segnalazioni scritte medico competente di condizioni stress al lavoro	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

**AREA CONTESTO DEL LAVORO**

**Funzione e cultura organizzativa**

01	Presenza organigramma aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Presenza di procedure aziendali	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Diffusione delle procedure aziendali tra i lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Presenza di obiettivi aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
06	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
07	Effettuazione riunioni / incontri tra dirigenti e lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
08	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
09	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

**Ruolo nell'ambito dell'organizzazione**

01	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	I ruoli sono chiaramente definiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Accade di frequente che i dirigenti / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	



**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

Evoluzione della carriera			
01	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
04	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti / capi	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro			
01	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
04	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Rapporti interpersonali sul lavoro			
01	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Momenti di aggregazione con tutto il personale	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	

Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita/lavoro			
01	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato / mensa aziendale	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Possibilità di orario flessibile	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

**AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro			
01	Esposizione al rumore superiore al secondo valore d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Inadeguato confort acustico(ambiente non industriale)	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	Rischio chimico	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Microclima adeguato	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Adeguate illuminazione	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	



VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

06	Inadeguata movimentazione dei carichi	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	Disponibilità DPI	sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> non necessari <input checked="" type="checkbox"/>	
08	Lavoro a rischio di aggressione fisica	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
09	Cartellonistica chiara e immediata	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Pianificazione dei compiti

01	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
05	Definizione dei compiti	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

01	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
02	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	
03	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
05	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
08	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	sì <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>	

Orario di lavoro

01	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
02	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
03	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
04	La programmazione dell'orario varia frequentemente	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
05	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
06	E' presente il lavoro a turni	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
07	E' sempre presente il lavoro a turni notturni	sì <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	



COMUNE DI PARABIAGO

**Sezione 05.0**  
Revisione 01 del 25/set/2019  
Pagina 21 di 21

**VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO**

08	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	si <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>	
----	---	---	--