

Relazione sulla valutazione dei rischi derivanti da stress lavoro correlato articolo 28 D.Lgs.81/2008

Documento redatto ai sensi dell'Art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni

REVISIONE 2.0 DEL 08.05.2026

LARS GROUP SRL

via Cervano, 77-b/c
31020 San Pietro di Feletto (TV)

Unità Produttiva:
via Cervano, 77-b/c
31020 San Pietro di Feletto (TV)

Firme:

Datore di lavoro:	Furlan Riccardo
RSPP:	Cappelletto Renzo Dante
Medico Competente:	Via dott. Fabio
RLS:	Troier Paolo

<i>Furlan Riccardo</i>
<i>Renzo Cappelletto</i>
<i>Via Fabio</i>
<i>Paolo Troier</i>

San Pietro di Feletto, 08/05/2026

Il presente documento si riferisce alle attività svolte dalla ditta **LARS GROUP SRL** esercente l'attività di **Realizzazione di impianti elettrici e idraulici - Installazione di impianti fotovoltaici e pannelli solari - Attività di manutenzione come carpenteria, saldatura presso cantieri e aziende**, con sede legale e unità produttiva in via **Cervano, 77-b/c - 31020 San Pietro di Feletto (TV)** e costituisce la relazione di valutazione dei rischi derivanti da stress lavoro correlato art. 28 D.Lgs.81/2008.

- La redazione del presente documento è il frutto di una costante collaborazione fra:

Datore di Lavoro:	Furlan Riccardo
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:	Cappelletto Renzo Dante
Medico Competente:	Calcinotto dott. Aldo
Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori:	Troier Paolo

Anagrafica dell'unità produttiva:

LARS GROUP SRL

Sede:

**via Cervano, 77-b/c
31020 San Pietro di Feletto (TV)**

Unità produttiva:

**via Cervano, 77-b/c
31020 San Pietro di Feletto (TV)**

Tipologia produttiva:

Realizzazione di impianti elettrici e idraulici.

Installazione di impianti fotovoltaici e pannelli solari.

Attività di manutenzione come carpenteria, saldatura presso cantieri e aziende

Lavoratori occupati:

n° 172 di cui:

- ☐ **n° 1 socio lavorante con mansioni direttive e di impiegato**
- ☐ **n° 8 impiegati**
- ☐ **n° 163 operai**

Si riportano in allegato:

- ☐ Check list degli indicatori verificabili

Introduzione

La presente valutazione del livello di esposizione al rischio da stress lavoro - correlato è stata effettuata sulla base della proposta metodologica pubblicata dall'ISPESL e dallo SPISAL dell'ULSS 20 di Verona, frutto del lavoro del Gruppo di Lavoro Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro coordinato dalla D.ssa Emanuela Fattorini del Dipartimento di Medicina del Lavoro.

E' da sottolineare che il complesso metodologico adottato si sviluppa sui requisiti minimi per la valutazione e non preclude eventuali opportuni approfondimenti attraverso l'utilizzo di strumenti informativi aggiuntivi e, soprattutto, il coinvolgimento diretto dei lavoratori che è il presupposto essenziale per il successo di tutta l'operazione.

E' altresì da rilevare che detta metodologia non ha la pretesa di voler essere esclusiva dal momento che altre proposte metodologiche, tutte degne di attenzione, hanno arricchito lo scenario della sicurezza in Italia in questi ultimi tempi.

Quello che caratterizza, la nostra proposta rispetto alle altre è che essa costituisce il risultato sinergico di due anni di attività del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro i cui componenti, nelle diverse professionalità (medici del lavoro, medici legali, psicologi, psichiatri) sono chiamati, nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, a ricoprire ruoli complementari (medici competenti, terapeuti, operatori di vigilanza, ricercatori, docenti universitari), relativamente alla tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

I componenti del Network hanno messo a disposizione conoscenze teoriche ed esperienze pratiche con l'obiettivo di promuovere in Italia un approccio omogeneo sul territorio che faciliti la costruzione di un linguaggio comune e permetta una corretta e condivisa valutazione dello stress nei luoghi di lavoro.

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992). Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);

quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro,

Struttura della valutazione

Il documento che presentiamo si compone sostanzialmente di tre parti.

La prima, esplicativa, offre all'utente una descrizione sintetica dello stress occupazionale e delle varie fasi del percorso valutativo che non si esaurisce, come talvolta si crede, nella mera somministrazione di uno o più questionari.

La seconda esemplifica le modalità operative prescelte che rispondono a criteri di scientificità, di semplicità e di applicabilità.

La terza fornisce informazioni sugli strumenti utilizzabili: la check list di indicatori aziendali verificabili che costituisce una sorta di filtro per l'accesso al livello successivo di indagine e la ricognizione dei questionari più utilizzati in Italia e all'estero, tra i quali è possibile scegliere quello più rispondente alle esigenze dell'impresa da esaminare.

I fattori di rischio stressogeno

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' affidabilità, la disponibilità, l' idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

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

La valutazione dei rischi: il percorso metodologico

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi, come si può evincere dalla seguente elencazione:

- A. Raccolta dati organizzativi
- B. Informazione dei lavoratori Attuazione interventi
- C. Indagine
- D. Pianificazione interventi
- E. Attuazione degli interventi
- F. Verifica / Aggiornam. DVR

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro si è avvalso della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza). Per alcuni aspetti sono state inoltre coinvolte altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.).

A - Il primo step è consistito nella raccolta delle informazioni relative all'impresa. Si è trattato di costruire il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che poi sono stati acquisiti. Questo momento ha consentito all'azienda di osservare in modo sistematico la propria realtà lavorativa e, attraverso la collaborazione del consulente, acquisire le necessarie conoscenze di base.

B - Sono state interessate tutte le figure gerarchiche aziendali e gran parte dei lavoratori attraverso l'informazione su quanto si stava valutando, anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto. Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, avranno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli.

Attraverso il sistema informativo in uso (circolari e riunioni) si porteranno i lavoratori a conoscenza dell'indagine che si è andati a fare, del perché, con quali operatori, quando e come sono stati restituiti loro i risultati ottenuti.

C - Nella fase d'indagine vera e propria, relativamente alle modalità ed agli strumenti, è stato preliminarmente verificato se l'impresa occupasse fino a dieci o oltre i dieci lavoratori. Questo per permettere di pianificare il livello di ampiezza della valutazione.

D - La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi ha dato priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici.

La pianificazione degli interventi prevederà anche una fase di monitoraggio.

E - L'attuazione degli interventi sarà accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati dall'impresa.

F - Verifica/Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. La valutazione sarà immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

L'indagine

Nella fase d'indagine, è stata considerata la numerosità della popolazione lavorativa al fine di distinguere se l'impresa occupi fino o oltre i dieci lavoratori.

IMPRESE FINO A 10 LAVORATORI COMPRESI

Al fine di evitare un'azione del tutto autoreferenziale da parte del datore di lavoro, sono stati coinvolti direttamente i dipendenti e le altre figure previste dalle norme sulla sicurezza del lavoro.

Come strumento di lavoro è stata adottata la check list proposta dal Network di Lavoro.

E' stat utilizzata la prima pagina relativa agli indicatori verificabili che contiene 10 domande su misure obiettive, che rappresentano i requisiti essenziali per una corretta valutazione delle condizioni organizzative dell'azienda.

Se il punteggio ottenuto è superiore al valore di 20, vi sono probabilità che siano presenti elementi di rischio stress lavoro-correlato; all'aumentare del punteggio, naturalmente, aumenta tale probabilità.

In questo caso si deve approfondire la valutazione, completando la check list di indicatori verificabili e cercando di individuare i principali aspetti del contenuto e del contesto lavorativi la cui modificazione potrà indurre miglioramenti del clima organizzativo.

L'obbligo per la verifica della valutazione/aggiornamento del documento ha frequenza biennale, in assenza di cambiamenti organizzativi e/o gestionali evidenti (art. 29 D.Lgs. 81/08 e s.m.i).

Tuttavia nel caso di istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali o segnalazioni al medico competente da parte dei centri clinici specializzati non è però sufficiente la check list; si deve procedere al secondo livello di approfondimento della valutazione con il coinvolgimento dei lavoratori.

IMPRESE CON OLTRE 10 DIPENDENTI

Sempre nell'ottica di un'equipe valutativa allargata e partecipativa, con il datore di lavoro si è cercata la collaborazione "non soltanto" del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, ma partecipano alla pari anche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), nonché eventualmente di altre figure significative per l'impresa, oltre ad eventuali consulenti esterni.

In questo caso, il processo di valutazione si compone di due livelli d'intervento distinti. Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile (check list), può risultare sufficiente.

Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato.

Tali informazioni sono state acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio del personale, dal responsabile dell'ufficio legale, dal medico competente, dal RLS, ecc..

Nell'ambito di questa metodologia, si consiglia la check list di indicatori verificabili allegata, ma si possono utilizzare anche altri strumenti quali il metodo delle congruenze organizzative (MOC), la job analysis, ecc..

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (Area A) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc.

Quindi si è proceduto con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativi (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione-lavoro e non alle singole persone.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006)
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "alto";
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti);
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente;
- il punteggio della check list si colloca ancora nel quadrante "rischio medio" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l'intervista semi-strutturata la cui utilizzazione però richiede sempre personale specializzato.

Non tutti i questionari sono adeguati a strutture organizzative diverse; la scelta dipende dalla consistenza dell'impresa, dalla tipologia del rischio prevalente, dal livello culturale dei lavoratori, dalle risorse finanziarie impegnate, ecc. Può essere utile, in questa fase, la consulenza di uno psicologo del lavoro.

Non è da sottovalutare la scelta delle modalità di somministrazione, on line o cartacea, così come la popolazione da indagare, tutti i lavoratori o un campione di essi (campione rappresentativo – vedi criteri dalla letteratura HSE, per gruppo omogeneo, ecc..).

Infine, è fondamentale motivare i lavoratori a collaborare, anche se già informati della valutazione in corso; la diffidenza ad esporsi nell'ambiente di lavoro è nota, per cui è necessario guadagnarsi preventivamente la fiducia per ottenere risultati affidabili.

Questi aspetti, se sottovalutati, possono inficiare la bontà dell'indagine, privando l'impresa di un investimento prezioso.

Metodo di valutazione

Uno degli scopi della valutazione dei rischi consiste nella predisposizione di interventi di prevenzione primaria.

Nel tentativo di ottimizzare le esigenze dei diversi stakeholders senza abdicare a criteri di riferimento scientifici, la metodologia proposta rappresenta l'indicazione minima per una corretta valutazione dello stress correlato al lavoro senza imporre, soprattutto alle piccole e medie imprese, oneri aggiuntivi, ma non deve escludersi la possibilità dell'utilizzo di strumenti d'indagine più raffinati.

Il metodo proposto, utilizzabile da piccole, medie e grandi imprese, si articola in tre fasi principali:

FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta (all.1).

FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

FASE 1: GLI INDICATORI VERIFICABILI

L'intervento deve permettere di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro.

La check list (all. 1) permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro. Come già detto, è compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

L'équipe valutativa può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

Per esempio, la scheda può essere compilata per gruppi di lavoratori con simili mansioni (amministrativi rispetto ad altri dipendenti), oppure per partizione organizzativa (reparti, area commerciale, aree produttive, ecc.).

La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO. Gli indicatori che sono stati inseriti tendono a quantificare parametri, il più possibile verificabili, secondo il seguente schema:

AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni che saranno esposte più avanti).

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

RISCHIO BASSO

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO BASSO $\leq 25\%$	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro – correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO non è necessario procedere ulteriormente. SI dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le disposizioni normative, presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

RISCHIO MEDIO

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO $>25\% \leq 50\%$	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata, si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà

	necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori). Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.
--	--

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

RISCHIO ALTO

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO >50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro – correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

FASE 3: IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato

permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente

significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group.

E' da ritenersi obbligatorio, nelle aziende con più di dieci lavoratori, quando le valutazioni della check list hanno evidenziato un livello di rischio ALTO o nelle altre condizioni già ricordate al punto 3.2..

Il metodo

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l'équipe di valutazione precedentemente indicata possiede. Infatti questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari;
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.);
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.);
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica;

- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo;
- restituzione dei risultati ai dipendenti.

I questionari

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà dell'impresa aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa. I questionari soggettivi non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc., contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e al contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro.

Pianificazione dell'intervento

Il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress occupazionale, presuppone la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché l'adesione di tutti i livelli gerarchici aziendali fin dai più alti gradi della dirigenza.

Per mettere in atto il percorso di riduzione del rischio stress lavoro-correlato e di miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato comporta l'adozione di misure che possono essere organizzative o gestionali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a modificare i fattori di rischio-stress individuati.

Gli interventi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione soggettiva.

Tra le misure che si possono adottare si segnalano interventi di prevenzione primaria, quali gli interventi di tipo organizzativo che mirano al cambiamento dell'hardware della struttura (contenuto del lavoro) e interventi di prevenzione secondaria volti al miglioramento dell'interfaccia lavoratori-organizzazione (contesto lavorativo).

Si possono identificare come trasversali ad ogni organizzazione del lavoro i seguenti interventi: la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o per adattarsi al cambiamento.

l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alle legislazioni europea e nazionale, ai contratti collettivi di lavoro e alle prassi.

La responsabilità di stabilire le misure da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione di tutta l'impresa.

Risultati della valutazione e conclusioni

Identificazione della condizione di rischio

L'azienda è stata identificata a **RISCHIO BASSO** pertanto l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni due anni.

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

08/05/2026

IMPRESA

LARS GROUP SRL

MANSIONE \ REPARTO

IMPIANTI ELETTRICI - IMPIANTI IDRAULICI .- MANUTENZIONI CARPENTERIA

COMPILATA DA:

☒

DATORE DI LAVORO

FURLAN RICCARDO

☒

RSPP

CAPPELLETTO RENZO DANTE

☒

RLS

TROIER PAOLO

☒

MEDICO COMPETENTE

CALCINOTTO ALDO

☐

DIRETTORE PERSONALE

☐

RESPONSABILE QUALITA'

☐

RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIVA

☐

PSICOLOGO

☐

ALTRO

NOTE

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N INDICATORE

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

SI

NO

X	
X	
X	
X	
	X
X	
X	
	X
X	
	X
	X

AZIONI DI
MIGLIORAMENTO

X
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

4

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

SI	NO
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
	X
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

2
X

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

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

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

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

SI	NO
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

INTERFACCIA CASA - LAVORO

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

SI	NO
X	
X	
	X
X	

MIGLIORABILE
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

1
0
0
0

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE

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 *

4

0

2

1

1

0

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

8

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
	X	
X		
X		

prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N INDICATORE

		SI	NO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		NO
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		NO
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X
4	Microclima adeguato		X
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	X	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	X	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X
13	Esposizione a rischio biologico		X

se non previsti
segnare SI

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

2

La valutazione dello stress lavoro-correlato



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
	X
X	
	X
	X
X	
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

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

SI	NO
X	
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X

Se non previsto
segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

0

La valutazione dello stress lavoro-correlato

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

ORARIO DI LAVORO

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

SI	NO
	X
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

0		
X		

RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

2

Pianificazione dei compiti

0

Carico di lavoro – ritmo di lavoro

0

Orario di lavoro

0

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X

X

X

X

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	<div><div>X</div><div></div><div></div></div>
CONTESTO DEL LAVORO	8	<div><div>X</div><div></div><div></div></div>
CONTENUTO DEL LAVORO	2	<div><div>X</div><div></div><div></div></div>
TOTALE	10	

RISCHIO BASSO	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento .