

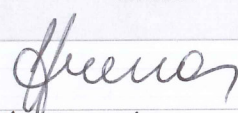
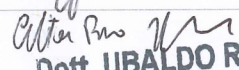
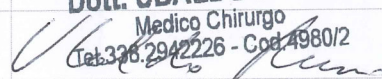
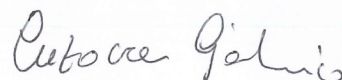
CONVITTO NA.LE "T. CAMPANELLA"
Prot. 0005976 del 27/02/2025
VII (Uscita)



Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

ai sensi degli artt. 17, 28, 29 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

CONVITTO NAZIONALE DI STATO T. CAMPANELLA

FUNZIONE	NOME E COGNOME	FIRMA
Datore di lavoro	Dott.ssa ARENA FRANCESCA MARIA RITA	
RSPP	Ing. NAPOLI ETTORE BRUNO	 Dott. UBALDO RUSSO
Medico competente	Dott. RUSSO UBALDO	Medico Chirurgo Tel. 336.2942226 - Cod. 4980/2 
RLS/RLST	Prof. CUZZOCREA GIANDOMENICO	

INDICE

Premessa	3
Riferimenti tecnico/normativi	4
Valutazione preliminare.....	5
Valutazione approfondita	10
Misure di miglioramento.....	10
Misure di controllo/monitoraggio.....	10
Liste di controllo per la valutazione preliminare e misure di controllo dello stress.....	11
Esito della valutazione del rischio	24
Conclusioni	25

PREMESSA

Lo stress è una sindrome di adattamento a degli stress (sollecitazioni) esterni; è una reazione tipica di adattamento del corpo ad un generico cambiamento fisico o psichico; “lo stress è la reazione che le persone manifestano in risposta a eccessive pressioni o a sollecitazioni di altro tipo alle quali sono sottoposte (Health and Safety Commission britannica - HSC, 1999).

Lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni (National Institute for Occupational Safety and Health – USA NIOSH, 1999).

A tutti gli effetti lo stress è un “entità” o “agente”, così come lo sono gli agenti chimici, fisici, biologici, oppure l’uso di un attrezzatura, un impianto, un ambiente che, in determinate circostanze, può creare un danno per la salute e la sicurezza del lavoratore.

Il D.Lgs 81/08, richiede in maniera esplicita, la valutazione dello stress lavoro correlato, cioè lo stress così come definito nell’accordo europeo del 8/10/2004

Lo stress lavoro correlato è quello dovuto a condizioni in cui l’individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell’ambiente, cioè in ambito lavorativo, quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative, a causa di fattori diversi tra loro quali il contenuto del lavoro, l’inadeguata gestione dell’organizzazione e dell’ambiente di lavoro, la carenza nelle comunicazioni, ecc ... che acquistano rilevanza quando tali situazioni sono protratte nel tempo.

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio stress lavoro correlato segue quanto previsto dalle indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato pubblicate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il 17 novembre 2010 e successivamente revisionate come da Manuale valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato edizione 2011.

La stessa si articola in due fasi: una valutazione preliminare e una eventuale da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio stress lavoro correlato e le misure di correzione adottate risultino inefficaci.

La valutazione è riferita a tutte le lavoratrici e i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti e prende in esame non i singoli lavoratori, bensì i gruppi omogenei di lavoratori individuati

nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, così come previsto nell'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Tale approccio trova una ulteriore evidente giustificazione nel fatto che la normativa richiede una valutazione dei rischi da stress correlati al lavoro, intesi come quelli causati da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro, come definiti nell'accordo europeo.

Pertanto, non si valuta lo stato psicologico del lavoratore, ma analizzano, verificano e stimano le condizioni aziendali che potrebbero determinare stress lavoro correlato.

Come previsto dal D. Lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi è effettuata dal datore di lavoro, con la collaborazione del RSPP ed il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione dei RLS.

La valutazione preliminare è stata effettuata mediante la somministrazione di una lista di controllo.

RIFERIMENTI TECNICO – NORMATIVI

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81: Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Accordo Europeo sullo stress sul lavoro (8/10/2004)
- Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008
- Circolare prot. 15 M_LPS15.0023692.18-11-2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
- C.L. Cooper (1986) "job distress" in "bulletin of the British Psychological Society" 39
- Cesvor www.valutazionerischiostress.com
- Cox, T., Leather, P., & Cox, S. (1990) Stress, health and organizations. Occupational Health Review, 23, 13-18.
- G. Favretto (1994) "lo stress nelle organizzazioni" Ed. Il Mulino
- Health and Safety Commission britannica (HSC, 1999)
- Maslach C: A multidimensional theory of burnout. In: Cooper CL (ed.): Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford Univ Press, pp 68-85, 1998.
- O.H. Cincinnati (1999), (NIOSH) Publication No. 99- 101.National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999) " Stress at work".
- Paolo Pappone - Dipartimento di Salute Mentale ASL Napoli 1. "Così si combatte lo stress"
- Selye H: The evolution of the stress concept - stress and cardiovascular disease. In: Levi L. (ed.): Society, stress and disease. Vol. 1: The psychosocial environment and psychosomatic diseases. London: Oxford Univ Press, pp 299-311, 1971.
- Circolare Unione Industriale Torino prot. n 7082 – sind/rns L.P. 43/2008 del 21 novembre 2008

- Valutazione e gestione del rischio da Stress lavoro-correlato: Guida operativa. Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro. Marzo 2010
- Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro- correlato. Aziende ULSS 20, 21 e 22 Regione Veneto.
- Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – INAIL – maggio 2011.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare consente di rilevare situazioni di possibile stress lavoro correlato tramite l'analisi di fattori (indicatori oggettivi e verificabili), possibilmente numericamente significativi, che appartengono ai seguenti tre macrogruppi:

- I. **Eventi sentinella**, riferibili ai dati aziendali. Tali fattori sono valutati mediante l'analisi dell'andamento temporale (aumento o diminuzione dei valori riferiti a):
 - a. Indici infortunistici
 - b. Assenze dal lavoro
 - c. Assenze per malattia
 - d. Ferie non godute
 - e. Trasferimenti interni richiesti dal personale
 - f. Rotazione del personale
 - g. Procedimenti e sanzioni disciplinari
 - h. Medicina del lavoro (richieste di visite straordinarie al medico competente)
 - i. Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori alla azienda o al medico competente
 - j. Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento

- II. **Contenuto del lavoro**:. tali fattori descrivono l'attività lavorativa e il contesto entro cui si svolgono le stesse:
 - a. Ambiente di lavoro e attrezzature (esposizione a rischi fisici, chimici, biologici, movimentazione manuale dei carichi, disponibilità di dispositivi di protezione individuale, manutenzione delle attrezzature e degli impianti)
 - b. Pianificazione dei compiti
 - c. Carichi e ritmi di lavoro, orario e turni di lavoro, corrispondenza tra competenze e requisiti professionali richiesti ai lavoratori

- d. Attività che prevedono relazioni con il pubblico, utenti, fornitori, soggetti esterni all'azienda;

III. **Contesto del lavoro:** attraverso questi indicatori è analizzata l'organizzazione aziendale del lavoro, gli obiettivi, la cultura e il benessere aziendale, la soddisfazione dell'attività lavorativa

- a. Funzione e cultura organizzativa (organigramma, procedure e comunicazione aziendale, piano formativo, ecc)
- b. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale
- c. Evoluzione della carriera (criteri per l'avanzamento di carriera, criteri di valutazione sulla corretta gestione del personale, sistemi di verifica raggiungimento obiettivi sicurezza
- d. Autonomia decisionale – controllo lavoro
- e. Rapporti interpersonali sul lavoro
- f. interfaccia casa – lavoro, condizione vita-lavoro

La valutazione delle caratteristiche della gestione dell'attività lavorativa, intesa come insieme di situazioni relazionali, livelli decisionali e di responsabilità, sistemi di comunicazione, obiettivi aziendali ed individuali, assegnazione di qualifiche e compiti, orari e turni, aspetti economici e contrattuali, carichi di lavoro e risorse, relazioni formali, strutture di ascolto, rappresentanza sindacale, rapporto lavoratore/prodotto, non può prescindere da una definizione "standard" a cui associare il benessere dell'organizzazione aziendale. La presenza e condivisione del regolamento aziendale, la definizione di chiare e precise procedure di comunicazione verticale e orizzontale, la descrizione delle mansioni, la definizione dei rapporti gerarchici, la chiarezza dei compiti, l'ergonomia delle postazioni di lavoro, un assetto organizzativo chiaro e definito non può che agevolare il rapporto lavoratore/contesto occupazionale eliminano le possibili fonti di stress.

In accordo con i principi generali di valutazione del rischio, e quelli suggeriti da Organismi (enti nazionali, ecc) preposti si utilizza, per la valutazione del rischio lavoro correlato, **lo strumento di valutazione proposto dal Manuale INAIL** sulla valutazione e gestione del rischio stress lavoro- correlato edizione 2011. Tale approccio metodologico oltre a soddisfare le indicazioni che scaturiscono dal quadro normativo di riferimento tiene conto dei suggerimenti e di quelle modalità operative previste in letteratura e ritenute opportune, di cui si riportano in allegato i riferimenti bibliografici.

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area:

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANE 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

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

II - CONTENUTO DEL LAVORO (IV aree di indicatori)							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANE 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

III - CONTESTO DEL LAVORO (VI aree di indicatori)							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANE 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro - Conciliazione vita lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*)Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.

Se maggiore di 0, inserire il valore 0.

La somma dei punteggi attribuiti ai tre macrogruppi, consente di identificare il posizionamento nella tabella di lettura dei livelli di rischio. Tale punteggio è espresso in valore percentuale rispetto al punteggio massimo.

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	PROVVEDIMENTI
0	17	RISCHIO BASSO (NON RILEVANTE) ≤ 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. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO > 25% o ≤ 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 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
35	67	RISCHIO ALTO >50%	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 entro un anno Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.

VALUTAZIONE APPROFONDATA

Nel caso in cui la valutazione preliminare determini un livello di rischio alto, sarà necessario approfondire l'analisi, passando alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di diversi strumenti, quali la somministrazione di questionari, l'effettuazione di focus group e di interviste semi-strutturate. Per tale tipo di indagini possono essere coinvolte le seguenti figure professionali: medici del lavoro, psicologi, psicopedagogisti, orientatori, professionisti RU. Il valutatore sarà anche incaricato di determinare la metodologia di indagine più appropriata alla casistica in esame.

MISURE DI MIGLIORAMENTO

Le misure di miglioramento, applicate indipendentemente dal livello di rischio valutato, sono riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se sono ancora appropriate o necessarie.

Le misure sono individuate nei tre seguenti gruppi:

- misure di gestione e di comunicazione, in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a conoscenza le responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- formazione dei dirigenti, preposti 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.
- misure di adeguamento degli ambienti di lavoro, impianti, attrezzature, ecc.

MISURE DI CONTROLLO / MONITORAGGIO

A seguito dell'analisi degli indicatori e dell'attuazione delle misure di miglioramento previste verrà effettuato un controllo periodico sia degli indicatori oggettivi, per verificare l'andamento nel tempo e gli eventuali scostamenti, sia dell'efficacia delle misure di miglioramento (efficacia del programma di informazione, di comunicazione e dei programmi formativi)

LISTE DI CONTROLLO PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE E MISURE DI CONTROLLO DELLO STRESS

Si fa presente come tale approccio alla valutazione dei rischi che si intende avviata in ambito normativo nazionale di riferimento soggetto a molteplici elementi di interpretazione tende comunque a soddisfare le misure di tutela, che possono essere collettive, individuali o miste, ma che comunque non possono prescindere dagli aspetti basilari relativi all'informazione, alla consultazione, alla formazione, alla comunicazione e che si spingono alla "gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni lavorative e ambiente di lavoro".

Il compito di stabilire le misure spetta al datore di lavoro, ma la loro adozione deve vedere la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti a partire proprio dagli elementi fondamentali precedentemente definiti: **misure di gestione e di comunicazione, formazione dei dirigenti e dei lavoratori, informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.**

In tale ottica sono state utilizzate apposite liste di controllo per la valutazione del rischio, di seguito riportate, sulla base delle informazioni acquisite durante sopralluoghi ed incontri con le funzioni all'uopo individuate. A conclusione della valutazione sono stati indicati i livelli di rischio potenziale riscontrati e le relative misure di miglioramento.

Si riportano nei paragrafi successivi le liste di controllo compilate.

Personale ATA

A – EVENTI SENTINELLA							
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE	
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>[N° infortuni / N° lavoratori] x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>[N° infortuni totali negli ultimi 3 anni / N° lavoratori degli ultimi 3 anni] x 100</p> <p>(sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)</p>							
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>(*) da considerare tutti i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento</p>							
3	% ASSENZE DAL LAVORO	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>% assenze dal lavoro [esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)] non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assenza autorizzata.</p> <p>Formula di calcolo: [N° ore lavorative perse / N° ore potenzialmente lavorabili da contratto] x 100</p>							
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>% di Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</p> <p>Formula di calcolo: [N° giorni di ferie non usufruite / N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] x 100</p>							
5	TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>[N° trasferimenti richiesti / N° lavoratori] x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>[N° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni / N° lavoratori ultimi 3 anni] x 100</p>							
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
<p>[N° usciti + entrati / N° lavoratori] x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>[N° usciti + entrati ultimi 3 anni / N° lavoratori ultimi 3 anni] x 100</p>							
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO x	4 - SI <input type="checkbox"/>		0		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO / DEMANSIONAMENTO / MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO x	4 - SI <input type="checkbox"/>		0		
TOTALE PUNTEGGIO					8		
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA					0		

B – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore ai livelli previsti	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
3	Rischio chimico / cancerogeno non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
4	Microclima adeguato	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
5	Adeguata illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
9	Cartellonistica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0 x	1x	1	
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 x	0 <input type="checkbox"/>	1	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
18	Chiara definizione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane allo svolgimento dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	

TOTALE PUNTEGGIO

1

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
33	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
34	E' presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO				2	

C- AREA CONTESTO DEL LAVORO					
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
38	Presenza di procedure aziendali	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi i codici disciplinari)	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress / mobbing)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
TOTALE PUNTEGGIO				3	

(*)Codice di comportamento: atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti / capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relativi al gruppo di lavoro	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
64	Possibilità di orario flessibile	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta della impresa	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part - time verticale / orizzontale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
TOTALE PUNTEGGIO*				1	
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO				5	

(*Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.

Se maggiore di 0, inserire il valore 0.

Impiegato Amministrativo e Docenti

A – EVENTI SENTINELLA						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	
<p>[N° infortuni / N° lavoratori] x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>[N° infortuni totali negli ultimi 3 anni / N° lavoratori degli ultimi 3 anni] x 100</p> <p>(sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni)</p>						
2	ASSENZA PER MALATTIA*	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	
<p>(* da considerare tutti i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento</p>						
3	% ASSENZE DAL LAVORO	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	
<p>% assenze dal lavoro [esempio: permessi per malattia; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.) non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assenza autorizzata.</p> <p>Formula di calcolo: [N° ore lavorative perse / N° ore potenzialmente lavorabili da contratto] x 100</p>						
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	
<p>% di Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</p> <p>Formula di calcolo: [N° giorni di ferie non usufruite / N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate] x 100</p>						
5	TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	
<p>[N° trasferimenti richiesti/ N° lavoratori] x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:</p> <p>[N° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni / N° lavoratori ultimi 3 anni] x 100</p>						
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1	

A – EVENTI SENTINELLA							
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE	
$\frac{[\text{N}^\circ \text{usciti} + \text{entrati} / \text{N}^\circ \text{lavoratori}] \times 100}{[\text{N}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni} / \text{N}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}] \times 100}$ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:							
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 x	4 <input type="checkbox"/>	1		
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 - NO x	4 - SI <input type="checkbox"/>		0		
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO / DEMANSIONAMENTO / MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	0 - NO x	4 - SI <input type="checkbox"/>		0		
TOTALE PUNTEGGIO					8		
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA					0		

B – AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore ai livelli previsti	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
3	Rischio chimico / cancerogeno non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
4	Microclima adeguato	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
5	Adeguatezza illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
9	Cartellonistica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
18	Chiara definizione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
19	Adeguatezza delle risorse umane allo svolgimento dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
33	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
34	E' presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO				1	
--	--	--	--	----------	--

C- AREA CONTESTO DEL LAVORO					
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
38	Presenza di procedure aziendali	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi i codici disciplinari)	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress / mobbing)	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
TOTALE PUNTEGGIO				2	


(*)Codice di comportamento: atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti / capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 x	0 <input type="checkbox"/>	1	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relativi al gruppo di lavoro	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	









RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 x	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	




INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 x	1	
64	Possibilità di orario flessibile	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta della impresa	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part - time verticale / orizzontale	0 x	1 <input type="checkbox"/>	0	
TOTALE PUNTEGGIO*				1	
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO				5	

(*)Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.

Se maggiore di 0, inserire il valore 0.

Tabella di riepilogo

PERSONALE ATA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
EVENTI SENTINELLA	8	0		
CONTENUTO DEL LAVORO	2	2		
CONTESTO DEL LAVORO	5	5		
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO		7		

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO DOCENTI	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
EVENTI SENTINELLA	8	0		
CONTENUTO DEL LAVORO	1	1		
CONTESTO DEL LAVORO	5	5		
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO		6		

ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	PROVVEDIMENTI
0	17	RISCHIO BASSO (NON RILEVANTE) ≤ 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. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
18	34	RISCHIO MEDIO > 25% o ≤ 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 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
35	67	RISCHIO ALTO >50%	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 entro un anno Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.

Conclusioni

Il percorso metodologico seguito, risponde ai requisiti e ai criteri indicati nel Manuale INAIL sulla valutazione e gestione del rischio stress lavoro - correlato edizione 2011.

L'analisi degli indicatori, come si evince dalle schede riportate, non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Programma delle misure di miglioramento ed adeguamento				
	Misura	Procedure per la realizzazione	Funzione preposta	Tempi di attuazione / periodicità
<input type="checkbox"/>	Informazione generale ai lavoratori	Incarico alla funzione preposta	<ul style="list-style-type: none">• Datore di lavoro• Servizio PP	In atto
<input type="checkbox"/>	Formazione dei lavoratori sulla prevenzione del rischio stress lavoro-correlato	Incarico alla funzione preposta	<ul style="list-style-type: none">• Datore di lavoro• Servizio PP	In atto