



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

*Documento redatto ai sensi dell'Art. 28 del D.Lgs. 81/2008
integrato con il D.Lgs.106/09.*

**AC AGENZIA
SERVIZI SRL**

*Via Libero Temolo, 4
20126 - MILANO*

REDATTO IN DATA: **14 SETTEMBRE 2020**

INDICE

INDICE	1
1. GENERALITA' DELL'AZIENDA.....	3
2. STRESS DA LAVORO CORRELATO: DEFINIZIONI	4
3. METODO VALUTATIVO.....	5
4. IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO SEGUENTE ALL'APPLICAZIONE DELLA CHECK LIST	6
5. RISULTATI DELL'INDAGINE OGGETTIVA	8
6. PROVVEDIMENTI DA ADOTTARE PER LA RIDUZIONE / ELIMINAZIONE DEL RISCHIO E SUCCESSIVE MODIFICHE	17

1. GENERALITA' DELL'AZIENDA

Anagrafica Azienda	
<i>Denominazione/Rag. sociale</i>	AC AGENZIA SERVIZI SRL
<i>Rappresentante Legale</i>	SIG. CHRISTOPHER ZOLI
<i>Attività Lavorativa</i>	ORGANIZZAZIONE DI CAMPAGNE DI MARKETING
<i>P. IVA</i>	11284270961
<i>Codice Fiscale</i>	11284270961
Sede	
<i>Indirizzo</i>	VIA LIBERO TEMOLO, 4
<i>CAP</i>	20126
<i>Città</i>	MILANO
<i>Telefono</i>	328 - 5478328
Figure Aziendali	
<i>Datore di Lavoro</i>	SIG. CHRISTOPHER ZOLI
<i>Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – R.S.P.P</i>	DOTT. GUGLIELMO SACCARDI
<i>Rappresentante lavoratori R.L.S</i>	
<i>Medico competente</i>	

2. STRESS DA LAVORO CORRELATO: DEFINIZIONI

Lo stress è una condizione accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative.

L'individuo, può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può essere considerata anche positiva, ma può trovare maggiori difficoltà nel sostenere un'esposizione prolungata ad un'intensa pressione.

Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data, oppure possono a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

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

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro, può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro stesso.

Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro, non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso.

Fattori quali: alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti dei lavoratori, sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro.

Tale identificazione può richiedere l'analisi di elementi quali:

- Organizzazione del lavoro e dei suoi processi: accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico del lavoro ecc.
- Le condizioni lavorative ed ambientali: esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.
- La comunicazione: incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc.
- Fattori soggettivi: pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno ecc.

L'eventuale individuazione di un problema di stress da lavoro, richiede lo sviluppo di azioni atte a prevenirlo, ridurlo o eliminarlo.

Il testo unico 81/08 inserisce l'obbligo di valutazione per il datore di lavoro (art. 28).

3. METODO VALUTATIVO

Il metodo proposto è quello elaborato dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi.

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro deve avvalersi 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); si consiglia inoltre il coinvolgimento di altre figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

A - Il primo step consiste nella **raccolta delle informazioni** relative all'impresa (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.).

B - L'interessamento dei dirigenti/preposti e **l'informazione dei lavoratori** anche in vista di un loro eventuale coinvolgimento diretto.

C - La **fase d'indagine** vera e propria che si divide in:

1) **Indagine oggettiva** effettuata con una ceck list che indaga attraverso quesiti su INDICATORI AZIENDALI, CONTESTO DEL LAVORO E CONTENUTO DEL LAVORO. Alla compilazione partecipano il Datore di lavoro, il Rappresentante dei lavoratori, il Medico competente (ove presente), il Responsabile della sicurezza, altre figure se necessarie. Questa ceck list permette di definire il rischio potenziale rilevato in BASSO, MEDIO, ALTO.

2) **Indagine soggettiva** effettuata con un questionario riconosciuto da sottoporre a tutti i dipendenti. Questa indagine non risulta necessaria in tutti i casi.

D - La **pianificazione degli interventi** per l'eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi con priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici. La pianificazione degli interventi prevede anche una fase di monitoraggio.

E - **Verifica/Aggiornamento** del documento di valutazione dei rischi.

**4. IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO SEGUENTE ALL'APPLICAZIONE DELLA
CHECK LIST****Rischio Basso:**

L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Rischio Medio:

L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia; si procede alla valutazione approfondita. Per ogni confezione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto che presentano di valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano efficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio Alto:

L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio di stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto con i punteggi più a rischio.

N.B. L'indagine soggettiva è necessaria anche in caso di:

- Istanze di molestia morale o sessuale, o casi già in cura e segnalati al medico competente;
- Segnalazioni di stress da parte del medico competente;
- Lavoro a rischio stress noto in letteratura.

TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	58	RISCHIO BASSO	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
	59	90	RISCHIO MEDIO	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia; si procede alla valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto che presentano di valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo" l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano efficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio di stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico, agli indicatori Contenuto e/o Contesto con i punteggi più a rischio.

LA FASE DI VALUTAZIONE APPROFONDITA (EVENTUALE)

Quando gli interventi correttivi realizzati dal Datore di Lavoro nella fase preliminare si rivelano inefficaci, si deve procedere alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (fase approfondita). In questa fase devono essere adottati strumenti quali questionari, *focus group* o interviste semistrutturate per sentire i lavoratori sui fattori di contenuto e contesto del lavoro. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Per questa fase, nelle imprese che occupano **fino a 5 lavoratori**, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. Riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

N.B. L'indagine soggettiva è necessaria anche in caso di:

- Istanze di molestia morale o sessuale, o casi già in cura e segnalati al medico competente;
- Segnalazioni di stress da parte del medico competente;
- Lavoro a rischio stress noto in letteratura.

5. RISULTATI DELL'INDAGINE OGGETTIVA

AREA A: INDICATORI AZIENDALI

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0
1	% INDICI INFORTUNISTICI				X
2	% ASSENZE PER MALATTIA (NON MATERNITÀ, ALLATTAMENTO, CONGEDO MATRIMONIALE)		X		
3	%ASSENZE DAL LAVORO		X		
4	% FERIE NON GODUTE		X		
5	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE		X		
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (USCITI/ENTRATI DALL'AZIENDA)		X		
7	% PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				X
8	% RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE				X
		ASSENTI		PRESENTI	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	X			
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	X			

PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI:

5

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

**AREA B: CONTENUTO DEL LAVORO**

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	ESPOSIZIONE A RUMORE SUP. AL SECONDO LIVELLO D'AZIONE		X
2	INADEGUATO COMFORT ACUSTICO (AMBIENTE NON INDUSTRIALE)		X
3	RISCHIO CANCEROGENO/CHIMICO NON IRRILEVANTE		X
4	MICROCLIMA ADEGUATO	X	
5	ADEGUATO ILLUMINAMENTO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE ATTIVITÀ AD ELEVATO IMPEGNO 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 AI LIMITE DI AZIONE		X
11	ADEGUATA MANUTENZIONE MACCHINE ED ATTREZZATURE	X	
12	ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI		X
13	ESPOSIZIONE A RISCHIO BIOLOGICO		X

PUNTEGGIO:**0****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AL PUNTO: /**



PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO
1	IL LAVORO SUBISCE FREQUENTI INTERRUZIONI (IN RELAZIONE AL LAVORO)		X
2	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE STRUMENTALI NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	X	
3	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA MONOTONIA		X
4	LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE RICHIEDE DI ESEGUIRE PIÙ COMPITI CONTEMPORANEAMENTE, NELL'AMBITO DEL TURNO LAVORATIVO		X
5	CHIARA DEFINIZIONE DEI COMPITI	X	
6	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE UMANE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	X	

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	I LAVORATORI HANNO AUTONOMIA NELLA ESECUZIONE DEI COMPITI	X	
2	CI SONO FREQUENTI VARIAZIONI IMPREVEDIBILI DELLA QUANTITÀ DI LAVORO		X
3	VI È ASSENZA DI COMPITI PER LUNGI PERIODI NEL TURNO LAVORATIVO (NON DOVUTO A CRISI ECONOMICA GENERALE)		X
4	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA RIPETITIVITÀ		X
5	IL RITMO LAVORATIVO PER L'ESECUZIONE DEL COMPITO, È PREFISSATO		X
6	IL LAVORATORE NON PUÒ AGIRE SUL RITMO DELLA MACCHINA		X
7	I LAVORATORI DEVONO PRENDERE DECISIONI RAPIDE		X
8	LAVORO CON UTILIZZO DI MACCHINE ED ATTREZZATURE AD ALTO RISCHIO		X
9	LAVORO CON ELEVATA RESPONSABILITÀ PER TERZI, IMPIANTI E PRODUZIONE (ES. AUTISTI, MANUTENTORI...)		X

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' PRESENTE REGOLARMENTE UN ORARIO LAVORATIVO SUPERIORE ALLE 8 ORE		X
2	VIENE ABITUALMENTE SVOLTO LAVORO STRAORDINARIO		X
3	E' PRESENTE ORARIO DI LAVORO RIGIDO (NON FLESSIBILE)	X	
4	LA PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO VARIA FREQUENTEMENTE		X
5	LE PAUSE DI LAVORO SONO CHIARAMENTE DEFINITE	X	
6	E' PRESENTE IL LAVORO A TURNI		X
7	E' ABITUALE IL LAVORO A TURNI NOTTURNI		X
8	E' PRESENTE IL TURNO NOTTURNO FISSO O A ROTAZIONE		X

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

13

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 3.

RISULTATI RISCHIO TOTALE: CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
AREA CONTENUTO DEL LAVORO	
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	0
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	0
CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO	0
ORARIO DI LAVORO	12.5
PUNTEGGIO TOTALE AREA CONTENUTO DEL LAVORO	3

AREA C: CONTESTO DEL LAVORO

(N.B.: le risposte segnate all'interno delle tabelle che seguono sono state ricavate a seguito della compilazione di un questionario da parte della stessa azienda: tali risposte risultano pertanto verificabili).

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO
1	DIFFUSIONE ORGANIGRAMMA AZIENDALE	X	
2	PRESENZA DI PROCEDURE AZIENDALI	X	
3	DIFFUSIONE DELLE PROCEDURE AZIENDALI AI LAVORATORI	X	
4	DIFFUSIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI AI LAVORATORI		X
5	PRESENZA DI UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA AZIENDALE		X
6	PRESENZA DI UN SISTEMA DI COMUNICAZIONE AZIENDALE	X	
7	EFFETTUAZIONE RIUNIONI/INCONTRI TRA DIRIGENTI E LAVORATORI	X	
8	PRESENZA DI UN PIANO FORMATIVO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI		X
9	PRESENZA DI MOMENTI DI COMUNICAZIONE DELL'AZIENDA A TUTTO IL PERSONALE	X	
10	PRESENZA DI CODICE ETICO E/O DI COMPORTAMENTO (ESCLUSI CODICI DISCIPLINARI)		X
11	IDENTIFICAZIONE DI UN REFERENTE PER L'ASCOLTO E LA GESTIONE DEI CASI DI DISAGIO LAVORATIVO		X

PUNTEGGIO AREA**42****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 5 – 6 – 8 – 11 - 12.**

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO
1	I LAVORATORI CONOSCONO LA LINEA GERARCHICA AZIENDALE	X	
2	I RUOLI SONO CHIARAMENTE DEFINITI	X	
3	VI È UNA SOVRAPPOSIZIONE DI RUOLI DIFFERENTI SULLE STESSA PERSONE (CAPOTURNO/ PREPOSTO/ RESPONSABILE QUALITÀ/ ECC.)		X
4	ACCADDE DI FREQUENTE CHE I DIRIGENTI/ PREPOSTI FORNISCANO INFORMAZIONI CONTRASTANTI CIRCA IL LAVORO DA SVOLGERE		X

PUNTEGGIO:

0

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.

EVOLUZIONE DI CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO
1	SONO DEFINITI I CRITERI PER L'AVANZAMENTO DI CARRIERA		X
2	ESISTONO SISTEMI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI/ CAPI IN RELAZIONE ALLA CORRETTA GESTIONE DEL PERSONALE SUBORDINATO		X
3	ESISTONO SISTEMI DI VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SICUREZZA		X

PUNTEGGIO:

100

POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 1 – 2 - 3.

**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	IL LAVORO DIPENDE DA COMPITI PRECEDENTEMENTE SVOLTI DA ALTRI		X
2	I LAVORATORI HANNO SUFFICIENTE AUTONOMIA PER L'ESECUZIONE DEI COMPITI	X	
3	I LAVORATORI HANNO A DISPOSIZIONE LE INFORMAZIONI SULLE DECISIONI AZIENDALI RELATIVE AL GRUPPO DI LAVORO		X
4	SONO PREDISPOSTI STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DECISIONALE DEI LAVORATORI ALLE SCELTE AZIENDALI		X
5	SONO PRESENTI RIGIDI PROTOCOLLI DI SUPERVISIONE SUL LAVORO SVOLTO		X

PUNTEGGIO:**40****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: 3 - 4.****RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N	INDICATORE	SI	NO
1	POSSIBILITÀ DI COMUNICARE CON I DIRIGENTI DI GRADO SUPERIORE DA PARTE DEI LAVORATORI	X	
2	I VENGONO GESTITI EVENTUALI COMPORTAMENTI PREVARICATORI O ILLECITI DA PARTE DEI SUPERIORI E DEI COLLEGHI	X	
3	I VI È SEGNALAZIONE FREQUENTE DI CONFLITTI/ LITIGI		X

PUNTEGGIO:**0****POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: /.**

INTERFACCIA CASA-LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	POSSIBILITÀ DI EFFETTUARE LA PAUSA PASTO IN LUOGO ADEGUATO - MENSA AZIENDALE		X
2	POSSIBILITÀ DI ORARIO FLESSIBILE	X	
3	POSSIBILITÀ DI RAGGIUNGERE IL POSTO DI LAVORO CON MEZZI PUBBLICI/ NAVETTA DELL'IMPRESA	X	
4	POSSIBILITÀ DI SVOLGERE LAVORO PART-TIME VERTICALE/ ORIZZONTALE	X	

PUNTEGGIO:

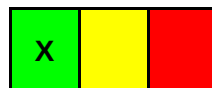
1POSSONO ESSERE APPLICATE MISURE DI MIGLIORAMENTO AI PUNTI: **1**.

RISULTATI RISCHIO TOTALE: CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
AREA CONTESTO DEL LAVORO	
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	42
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	0
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	100
AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO DEL LAVORO	40
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	0
INTERFACCIA CASA LAVORO	0
PUNTEGGIO TOTALE AREA CONTESTO DEL LAVORO	
36	

**RISULTATI FINALI:
IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

EVENTI SENTINELLA	0
-------------------	---



CONTENUTO DEL LAVORO	3
----------------------	---



CONTESTO DEL LAVORO	36
---------------------	----



TOTALE	39
---------------	-----------

RISCHIO BASSO	X
RISCHIO MEDIO	
RISCHIO ALTO	

RISCHIO BASSO 0 - 58	X	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un "rischio non rilevante" tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
---------------------------------	----------	--

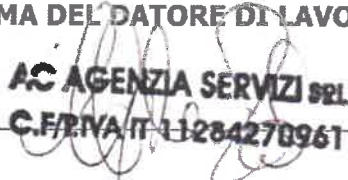
**6. PROVVEDIMENTI DA ADOTTARE PER LA RIDUZIONE / ELIMINAZIONE DEL RISCHIO E
SUCCESSIVE MODIFICHE**

Nel complesso, dall'analisi dell'indagine effettuata, il risultato ottenuto è stato **RISCHIO BASSO**.
Non c'è necessità di compiere azioni; l'indagine verrà ripetuta fra 2 anni.
E' comunque consigliabile applicare misure di miglioramento relativamente ai punti indicati in ogni
sottoarea.

FIRENZE, 14 SETTEMBRE 2020

(DOCUMENTO REDATTO AI SENSI DEL D.LGS. 81/08 INTEGRATO CON IL D.LGS. 106/09).

FIRMA DEL DATORE DI LAVORO:


AC AGENZIA SERVIZI SRL
C.F./PVA IT 11284270961

FIRMA DEL RESPONSABILE SERV. PREV. PROTEZIONE:


Dott. GUGLIELMO SACCARDI
Tecnico RSPP - Formatore Qualificato
Consulente HACCP

FIRMA DEL MEDICO COMPETENTE:


Dott. ANTONINO PANDOLFINI
SPECIALISTA
MEDICINA DEL LAVORO

FIRMA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

