

**E.S.U. A.R.D.SU.**  
**INTEGRAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**  
**D.Lgs. 81/08, art. 28, comma 1**

Scopo della presente integrazione è la rilevazione e la valutazione dei rischi di ogni specifica attività lavorativa svolta in Azienda e di quelli “trasversali”, tra cui i rischi di tipo organizzativo (rischi psicosociali<sup>1</sup>) che possono causare stress (stress occupazionale<sup>(2)</sup>) ed altre forme di danno alla sicurezza e alla salute, in conseguenza dei potenziali pericoli individuati.

Il documento è stato elaborato secondo le indicazioni elaborate dall’AIAS (Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza)

**Contesti che devono essere oggetto di valutazione**

**– CONTESTO LAVORATIVO**

Funzione e cultura organizzativa, ruolo nell’organizzazione, evoluzione nella carriera, autonomia decisionale/controllo, rapporti interpersonali sul lavoro, interfaccia casa/lavoro

**Settore rilevante per definizione:** l’esistenza di un ambiente di lavoro organizzato comporta potenziali pericoli per la Salute dei Lavoratori

**CONTENUTO DEL LAVORO**

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, progettazione dei compiti, carico/ritmo di lavoro, orario di lavoro

**Settore rilevante per definizione:** l’esistenza di lavoro organizzato comporta potenziali pericoli per la Salute dei Lavoratori

**RELAZIONI INTERPERSONALI**

Comunicazioni conflittuali, dinamiche che regolano le interazioni tra le persone, disfunzioni relazionali

**Settore rilevante per definizione:** l’esistenza di relazioni interpersonali in un ambiente di lavoro organizzato comporta potenziali pericoli per la Salute dei Lavoratori

<sup>1</sup> L’Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 1986 ha definito i rischi psicosociali in termini di interazione tra contenuto del lavoro, gestione ed organizzazione del lavoro, condizioni ambientali ed organizzative e le competenze e le esigenze (in termini di conoscenze, capacità, competenze, abilità) dei lavoratori dipendenti. In ambito Ue i rischi psicosociali sono definiti come “quegli aspetti della progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici” (Cox e Griffiths, 1995).

<sup>(2)</sup> Con il termine “stress occupazionale” o “stress correlato al lavoro” (traduzione dall’inglese Occupational stress) si intende lo stato di stress legato all’attività lavorativa che si manifesta quando le richieste provenienti dall’ambiente di lavoro o dal compito superano le capacità del lavoratore di affrontarle o controllarle. Dello stress si prende in genere in esame la sola componente negativa (o di-stress) le cui cause sono riconducibili alla presenza di rischi psicosociali.

## IDENTIFICAZIONE DEI POTENZIALI PERICOLI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI

- 1) **Descrizione della o delle attività:** Attività del tipo amministrativo, ed esecutive relative a piccole manutenzioni e pulizie
- 2) **Numero totale di lavoratori adibiti:** 30
- 3) **Strumenti di lavoro:** Attrezzature da ufficio, piccoli utensili manuali, materiale per pulizia
- 4) **Orario di Lavoro aziendale:** 8-16

### \* Interazione Posto di Lavoro/Fattori umani \*

<b>SITUAZIONI SOGGETTIVE</b>	
Il personale comprende apprendisti e avventizi	<b>NO</b>
Presenza di lavoro minorile	<b>NO</b>
Presenza di disabili	<b>NO</b>
Interferenza di terzi estranei (clienti, visitatori, ecc.)	<b>SI</b>
Presenza di lavoro interinale	<b>NO</b>
Presenza di lavoratori stranieri con scarsa padronanza della lingua italiana	<b>NO</b>
Presenza di lavoratori con notevole differenza anagrafica	<b>NO</b>
<b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	
La mansione prevede attività mutevoli o imprevedibili (lavoro presso terzi, compiti variabili, ecc.)	<b>NO</b>
Processi di lavoro usuranti: Lavori fisicamente pesanti Frequenti Straordinari Turni di Lavoro Lavoro notturno	<b>NO</b>
Posti di lavoro variabili	<b>NO</b>
Lavoro isolato	<b>NO</b>
Coinvolgimento eventuale in altre mansioni	<b>SI</b>
Sistemi di sicurezza, comunicazioni e informazioni poco affidabili	<b>NO</b>
Regole e norme carenti, imprecise, ambigue	<b>NO</b>
Le progressioni di carriera sono vincolate alla produttività	<b>NO</b>
<b>FATTORI PSICOLOGICI</b>	
La mansione prevede attività ripetitive, monotone	<b>NO</b>
La mansione comporta impegno mentale (carico di lavoro mentale, attenzione)	<b>SI</b>
Sollecitazioni emotive correlate al compito (lavoro d'attesa, emergenze, cambiamenti improvvisi, ecc.)	<b>NO</b>
Caratteristiche individuali in relazione al compito (abilità, competenze, conoscenze, esperienza, ecc.)	<b>SI</b>
La mansione comporta la continua presa di decisioni	<b>NO</b>
Le caratteristiche del lavoro richiedono una specifica attitudine al compito (Rischio burnout)	<b>NO</b>
Le attività comportano conflitti tra i lavoratori addetti	<b>NO</b>
Evidenze di conflitti relativi alla relazione interpersonale	<b>NO</b>

<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>		
	<b>Valutazione</b>	<b>Interventi di miglioramento</b>
<b>A - Contesto lavorativo</b>		
	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro	Non sono necessarie ulteriori misure.
<b>B - Contenuto del lavoro</b>		
	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro	Non sono necessarie ulteriori misure.
<b>C - Relazioni interpersonali</b>		
	I rischi sono, allo stato attuale, insignificanti e non è ragionevolmente prevedibile che aumentino in futuro	Non sono necessarie ulteriori misure.

Verona 04 maggio 2009

Il Responsabile del SPP  
Stefano Zancarli