

## VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

Art. 28 comma 1 bis del D.Lgs. 81/2008

All.1 - D.V.R.  
Rev.1 del 11/01/2023

Attività: Produzione conglomerati bituminosi

1

LUPERTO ASFALTI S.r.l.

Sede Legale: via Giulia n ° 64 - 73013 Galatina (Le)  
Impianto: via Galatina sn - 73022 Corigliano **D'Otranto** (Le)

## **1. Conferimento dell' incarico**

Il presente rapporto è stato commissionato al sottoscritto **Ing. Carlo De Lorenzis** con studio in Nardò alla via M.R. Imbriani n° 15, dalla **sig<sup>ra</sup>. Luperto Stefania Immacolata** nella sua qualità di amministratore della **società Luperto Asfalti S.r.l.** con sede legale in Galatina via Giulia, 64 al fine di ottemperare a quanto disposto dalla vigente normativa in materia di sicurezza ai fini dell'art. 28 Comma 1-bis D.Lgs. 81/08 (modificato dall'art. 18 del D.Lgs. 106/09) relativo all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dallo **stress da lavoro correlato**.

Il giorno **25 Gennaio 2021**, il sottoscritto si è recato presso la sede operativa della società in Corigliano D'Otranto esercente l'attività di “ **Produzione conglomerati bituminosi** ” per individuare, tramite un'intervista al datore di lavoro, ai dipendenti in forza alla data della presente e allo studio di consulenza, informazioni utili per la compilazione delle check list degli indicatori verificabili come descritto dal documento generale della valutazione dei rischi.

### **Premessa**

Il D.Lgs 81/2008 all'articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi -comma 1- bis prevede che la valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

### **Descrizione e fattori di rischio derivanti dal lavoro correlato**

L'analisi dei rischi in ambiente lavorativo si è abitualmente incentrata sui rischi più tradizionali come quelli fisici, chimici, biologici e da fatica fisica. Il concetto di rischio per un lavoratore è andato poi gradualmente estendendosi verso una concezione più ampia di salvaguardia della salute ponendo una maggiore attenzione verso quelli che classicamente sono stati definiti “rischi non convenzionali”.

Tra questi giocano senza dubbio un ruolo di primo piano i rischi da stress lavoro-correlato: come documentato dalla recente bibliografia, alcune situazioni e forme organizzative del lavoro (compiti monotoni e ripetitivi, attività ad elevato carico psicofisiologico come i turnisti, lavori ad alta responsabilità nei confronti di terzi come i manager) possono essere fonte di affaticamento eccessivo o stress.

In base all'indagine sulle condizioni di lavoro nell'UE, promossa dalla fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, lo stress lavoro-correlato risulta essere la condizione maggiormente percepita in associazione con il deterioramento della salute dal 30% dei lavoratori tra i 21.500 intervistati, con maggiore prevalenza tra i colletti bianchi (36%) rispetto ai lavoratori manuali (23%).

Si elencano di seguito le cause più rilevanti di stress negativo di natura organizzativa, con sintetiche indicazioni sugli aspetti obiettivi e sulle misure preventive proposte:

## **1. Cause legate all'impianto organizzativo**

Quest'ultimo può indurre disagi con vari livelli di tollerabilità a seconda delle deficienze delle strutture architettoniche in relazione a diversi aspetti:

Organigrammi (divisione di poteri, mandati e ruoli) non coerenti con gli obiettivi esplicitati dall'organizzazione; sottodimensionamento di risorse economiche, di organici e di spazi fisici rispetto al carico di lavoro; sottodimensionamento di risorse tecnologiche e di tempi necessari alle prestazioni lavorative richieste.

Tali carenze degli aspetti strutturali dell'organizzazione spingono implicitamente gli individui a compensare le deficienze aziendali attivando adattamenti individuali stressanti. L'impianto organizzativo può causare fenomeni di stress negativo anche attraverso aspetti normativi non trasparenti e incoerenze interne dovute alla contraddizione con altre normative aziendali contemporaneamente vigenti.

Le cause legate all'impianto organizzativo sono in prima istanza ascrivibili a chi dirige l'organizzazione aziendale e richiedono competenze diagnostiche manageriali. La loro individuazione è consentita da indicatori oggettivi relativi al contesto e al contenuto del lavoro (funzione e cultura organizzativa, ruolo dell'ambito dell'organizzazione, ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, carico e ritmi di lavoro, orario di lavoro).

## **2. Cause legate al disallineamento di competenze**

Situazioni di discrepanza tra ruolo affidato e conoscenze validate (il saper fare) può creare disagi stressanti, che possono essere superati riallineando i ruoli alle competenze degli individui attraverso lo strumento della formazione e dell'aggiornamento professionale. Tali provvedimenti sono affidati alla sensibilità dei responsabili del personale. Il disallineamento viene evidenziato da altri indicatori oggettivi relativi al contesto del lavoro (autonomia decisionale, conciliazione vita/lavoro).

3

## **3. Cause legate al disallineamento delle attitudini**

Per attitudini si intendono i tratti di personalità dell'individuo, legati all'esperienza emotiva dei soggetti acquisita sia in età pre-adolescenziale sia in età giovanile. I tratti di personalità vincenti sono permeati dal principio del piacere soggettivo e caratterizzano l'area dell'attività eustressante.

I tratti di personalità deboli gravitano nell'ambito del principio soggettivo di disagio e di difesa e caratterizzano l'area dell'attività distressante.

Le attitudini degli individui possono essere in sintonia (eustressante) o in collisione (distressante) con i comportamenti richiesti dai ruoli aziendali. Per tali ragioni è sconsigliabile, sia per la salute individuale che per l'efficienza dell'organizzazione, proporre a chi lavora un profilo di ruolo e di mestiere evidentemente disallineato con il suo profilo professionale.

La responsabilità e le competenze per diagnosticare e gestire tali fenomeni sono ascrivibili ai gestori del personale, unitamente alle direzioni aziendali, che possono utilizzare azioni di counselling individuale, di assessment, di riposizionamento dei soggetti in ruoli più attitudinali.

Fra gli indicatori aziendali del distress lavorativo si ricordano l'assenteismo, la rotazione del personale, i procedimenti e le sanzioni disciplinari, le segnalazioni di stress lavorativo, le istanze giudiziarie, ecc.

#### 4. Cause legate alle dinamiche sociali di sopraffazione

All'interno dei processi di convivenza stabile appartenenti ad un'azienda pulsano emotività e passionalità caratteristiche di ogni comunità.

Tali processi possono essere virtuosi (atti di solidarietà, emulazione qualitativa, conflitti professionali come attributo sfidante di una sana vita aziendale) e deporre a favore di climi sociali positivi (eustressanti), o possono innescare stati di forte sofferenza psicologica (distressanti: dinamiche viziose di competitività negativa, sopraffazione individuale e di gruppo, climi difensivi, rivendicativi, processi di discriminazione, di emarginazione e di esclusione).

La causa patogena di fondo di tali ultimi fenomeni risiede in primo luogo nello stile culturale indotto da chi ricopre i diversi ruoli gerarchici dell'impianto organizzativo: in prima istanza di coloro che ricoprono ruoli di alta direzione, e in seconda istanza dei responsabili di comando all'interno del proprio spettro di potere di influenza; essi, per ruolo statuito e per caratteristiche personali, rappresentano gli ispiratori primari dei climi organizzativi, positivi o negativi che siano, ed influenzano gli indicatori aziendali che riguardano soprattutto i rapporti interpersonali sul lavoro.

La prevenzione dei fenomeni di sopraffazione organizzativa suggerisce di prestare particolare attenzione alla scelta dei ruoli direzionali e alla loro etica relazionale, e di creare veri e propri codici di etica aziendali. Un ulteriore strumento preventivo può essere costituito dalla creazione di funzionanti sportelli aziendali, sindacali o pubblici, dotati di reale influenza consulenziale rispetto alle direzioni aziendali.

Ultimo aspetto da non trascurare sarebbe la possibilità di istituire centri di ascolto per l'implementazione di analisi dei feedback. Anche in collegamento con questi canali di comunicazione, maggiore attenzione pratica dovrebbe essere data agli aspetti della motivazione e della condivisione dei risultati (nel senso di far capire come l'individuo o il gruppo contribuisca al successo dell'azienda).

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico tramite strumenti oggettivi e soggettivi, sono comunque auspicabili programmati interventi di prevenzione e protezione, in sintesi riconducibili a:

##### A. Soluzioni di prevenzione collettiva

Riguarda l'identificazione di uno o più gruppi omogenei di lavoratori in cui si individui una condizione non accettabile sia a livello organizzativo che a livello soggettivo circa il rischio specifico. Si dovrà provvedere a:

- i) attivare un programma periodico di monitoraggio del clima organizzativo interno;
- ii) stabilire un programma basato su corsi informativi/formativi orientati a migliorare la capacità di adattamento al lavoro, tenendo conto degli aspetti motivazionali dei gruppi e dei singoli.

Quando si evidenzino aree o gruppi omogenei con rischio oltre soglia, gli interventi saranno preferenzialmente e prioritariamente di interfaccia con l'organizzazione del lavoro.

L'articolazione di questi interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivamente che soggettivamente percepiti e se la valutazione del rischio evidenzierà in un determinato gruppo aspetti di criticità di tipo conflittuale relazionale gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.); se la valutazione del rischio evidenzierà invece aspetti critici relativi alle condizioni e all'ambiente di lavoro gli interventi dovranno essere rivolti al miglioramento ergonomico (strutturali, impianti/apparecchiature, orari, ecc.).

In ogni caso appaiono fondamentali gli aspetti formativi, i più efficaci nel consentire la capacità di adattamento al lavoro.

## **B. Soluzioni di contenimento individuale.**

Qualora la valutazione del rischio faccia emergere criticità di gruppi ed individui che necessitano di interventi urgenti è opportuno un programma di supporto individuale (es. counselling), che potrà essere effettuato all'esterno della realtà lavorativa (specie nella PMI), sempre garantendo la privacy del singolo lavoratore; la figura che potrebbe fungere da interfaccia, a garanzia della riservatezza, potrebbe essere il medico competente.

Nelle piccole aziende (ove lo stesso datore di lavoro si trova spesso a svolgere le medesime attività dei dipendenti, senza differenziazione effettiva tra funzioni produttive ed organizzative) per la valutazione del rischio è ipotizzabile un modello semplificato (raccolta di informazioni oggettive, incontri di formazione sul rischio stress, focus group (mirati all'analisi della mansione e dei rischi, ai fattori considerati stressogeni, ai fattori demografici e alle relazioni interpersonali), con incontri periodici per monitorare l'andamento delle modifiche.

5

## **Imprese fino a 10 dipendenti**

Nella maggioranza dei casi, già previsti dalla norma, è consentito autocertificare la valutazione effettuata. Tuttavia, al fine di evitare un'azione del tutto autoreferenziale da parte del datore di lavoro, è buona norma coinvolgere direttamente i dipendenti in quella che può diventare anche un'occasione d'incontro e di confronto sui temi della quotidianità lavorativa spesso trascurati, ma in grado di produrre un valore aggiunto al lavoro stesso.

Per facilitare il datore di lavoro nella valutazione dello stress, si suggerisce l'uso di una check list orientativa.

Il datore di lavoro che intenda seguire questo percorso, può utilizzare 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.

**Valutazione con approccio verificabile**

Si effettua compilando una check list che permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai **DATI AZIENDALI** ed al **CONTESTO e CONTENUTO del lavoro**.

Schema indicatori lista di controllo		
I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro
Richieste visite straordinarie		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
Segnalazioni stress lavoro-correlato		
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore verrà assegnato un punteggio che concorrerà al punteggio complessivo dell'area. La somma dei punteggi attribuite alle tre aree ci permetterà di collocarci in una zona della tabella dei livelli di rischio.

### Totale punteggio e rischio

Ogni area di riferimento produrrà un punteggio che verrà sommato agli altri e ci permetterà di capire il posizionamento nella tabella individuazione del rischio con i conseguenti provvedimenti da adottare a livello organizzativo /gestionale.

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	RISCHIO BASSO 25%	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.
18	34	RISCHIO MEDIO 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. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
35	67	RISCHIO ALTO + di 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.

7

### Misure di prevenzione adottate

- Verrà data ai singoli lavoratori la possibilità di scegliere le modalità di esecuzione del proprio lavoro;
- Si cercherà di diminuire il più possibile l'entità delle attività monotone e ripetitive;
- Verranno aumentate le informazioni concernenti gli obiettivi;
- Sarà sviluppato uno stile di leadership;
- Si eviteranno definizioni imprecise di ruoli e mansioni;
- Verranno distribuiti/comunicati efficacemente gli standard ed i valori dell'organizzazione a tutti i livelli organizzativi, per esempio tramite manuali destinati al personale, riunioni informative, bollettini;
- Si farà in modo che gli standard ed i valori dell'organizzazione siano noti ed osservati da tutti i lavoratori dipendenti;
- Si provvederà al miglioramento della responsabilità e della competenza del management per quanto riguarda la gestione dei conflitti e la comunicazione;
- Si stabilirà un contatto indipendente per i lavoratori;
- Verranno coinvolti i dipendenti ed i loro rappresentanti nella valutazione del rischio e nella prevenzione dello stress lavoro-correlato.

## Verifica/Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi

La valutazione deve essere 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.

## 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 :

- presenza di potenziali fattori di stress noti in letteratura;
- punteggio finale della check list "alto";
- presenza di istanza/e giudiziarie per molestie morali o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinica mente accertati dai centri pubblici di riferimento;
- se dopo un anno di azioni di miglioramento il punteggio della check list di indicatori verificabili si conferma al livello di "rischio medio".

8

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre il tecnico/i 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;



## METODO DI VALUTAZIONE

Considerando l'attività svolta dalla società **Luperto Asfalti S.r.l.** si è provveduto a compilare le check list di indicatori verificabili, individuando il gruppo omogeneo di addetti alla gestione impianto di bitumazione. Per la valutazione sono stati ascoltati a mezzo intervista il datore di lavoro, i dipendenti e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai quali sono state poste una serie di domande riguardanti l'aspetto organizzativo gestionale della società con l'obiettivo di individuare, tramite il livello di rischio ottenuto, la presenza di fattori stressogeni.

**Vedi la valutazione allegata alla presente.**

### Legenda indicatori organizzativi

#### % Assenze dal lavoro

*S'intendono le condizioni sotto elencate:*

- permessi retribuiti
- 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 la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate. Formula di calcolo: [Num. ore lavorative perse / Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto] x 100*

#### % Ferie non godute

*Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.*

*Formula di calcolo:*

*[Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate - Num. di giorni di ferie usufruite] / giorni ferie maturati) x100*

#### % Trasferimenti interni richiesti dal personale

*Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.*

*Formula di calcolo:*

*[(Num. richieste (\*) di trasferimento / Num. trasferimenti avvenuti) / Num. totali lavoratori] x 100*

*(\*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.*

#### % Rotazione del personale (usciti-entrati)

*Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.*

*Secondo Schlesinger and Heskett, 1991, quando si fa un esame dei costi (sia quelli reali, come il tempo speso per reclutare una nuova risorsa, sia i costi di opportunità, come la perdita di produttività), il costo del ricambio/rotazione/turnover di un lavoratore è stato stimato essere fino al 150% del pacchetto remunerativo del lavoratore.*

*Formula di calcolo:  $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$*

#### Rischio non rilevante

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO NON RILEVANTE</b> $\leq 25\%$	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 del rischio da stress lavoro-correlato abbia rilevato un "rischio non rilevante ai fini della presente indagine", 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

10

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO MEDIO</b> $>25\% \text{ O } \leq 50\%$	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 fase di valutazione approfondita.

Per ogni condizione identificata con punteggio **MEDIO**, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i 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 inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

## Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO ALTO &gt; 50%</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le 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 (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress 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 inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

11

## 12. Conclusioni

**Ricordiamo che i dati indicati dallo scrivente necessari per la compilazione delle check list sono stati forniti dall'amministratore della società Luperto Asfalti S.r.l. Sig<sup>ra</sup>. Luperto Stefania Immacolata e dal consulente del lavoro.** Si ricorda infine che l'obbligo, da parte del datore di lavoro, 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 coinvolgimento dei lavoratori mediante test e/o questionari più approfonditi (focus Group e simili) e attivare un programma periodico di monitoraggio sul sistema organizzativo affiancato da un percorso formativo per migliorare la capacità di adattamento al lavoro.

## SCHEMA DI VALUTAZIONE E RESPONSABILITÀ ( da compilare da parte del datore di lavoro )

La sottoscritta **sig<sup>ra</sup>. Luperto Stefania Immacolata**, nella sua qualità di amministratore unico della società **Luperto Asfalti S.r.l.** con sede operativa in Corigliano D'Otranto ed esercente l'attività di **" Produzione conglomerati bituminosi "**

### D I C H I A R A

sotto la propria responsabilità, quanto segue:

- in data 25 Gennaio 2021 è stata effettuata una valutazione dell'esposizione dei lavoratori allo stress da lavoro correlato;
- la valutazione di cui sopra, ai sensi **dell' art. 28 Comma 1-bis D.Lgs. 81/2008 (modificato dall' art. 18 del D.Lgs. 106/09)** sarà sottoposta all'attenzione per consultazione di ciascun lavoratore già assunto;
- la valutazione sarà sottoposta per ciascun lavoratore nuovo assunto a sottoscrizione per informazione allegando i test soggettivi multiscala;
- a seguito della valutazione di cui sopra, basata sulla compilazione della check list generale di indicatori verificabili e supportata da test soggettivi dei lavoratori, si è dedotto che **non sono emerse condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.**

Lavoratori assunti alla data della presente ( vedi D.S.S.):

- Singh Indersit
- Sina Dashamir
- Stefano Eliseo

**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.**

Corigliano D'Otranto (Le), lì 11 Gennaio 2023

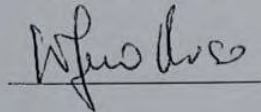
L'Amministratore della società  
Sig.<sup>ra</sup> Luperto Stefania Immacolata



Il tecnico R.S.P.P. incaricato  
Dott. Francesco Lefons



Il R.L.S.  
Sig. Eliseo Stefano



Il Medico del Lavoro  
Dott. Romano Stefano

**Dr. Stefano Romano**  
Spec. Medicina del Lavoro  
Via Roma, 219 - 73013 Grottole (Le)  
Tel. 0826 692007 - Cell. 349.0094548  
Iscri. Albo n. 7202  
[medlavoromano@mcil.com](mailto:medlavoromano@mcil.com)



\*N.B. IL DOCUMENTO IN OGGETTO E' STATO VOLTURATO NELLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE SOPRA RIPORTATA AL FINE DI TESTIMONIARE LA VARIAZIONE E LA PRESA VISIONE DA PARTE DEL NUOVO R.S.P.P. AZIENDALE ( CHE NON COINCIDE CON IL TECNICO REDATTORE) NONCHE' DA PARTE DI TUTTI I PRINCIPALI ATTORI AZIENDALI DELLA SICUREZZA.