

# «JOB STRESS» E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Bologna  
22-24 ottobre '14

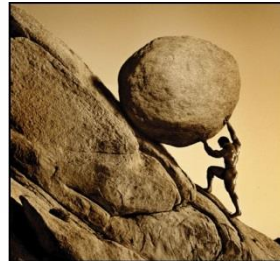


# Il rischio Stress

dall'inglese “pressione, tensione”

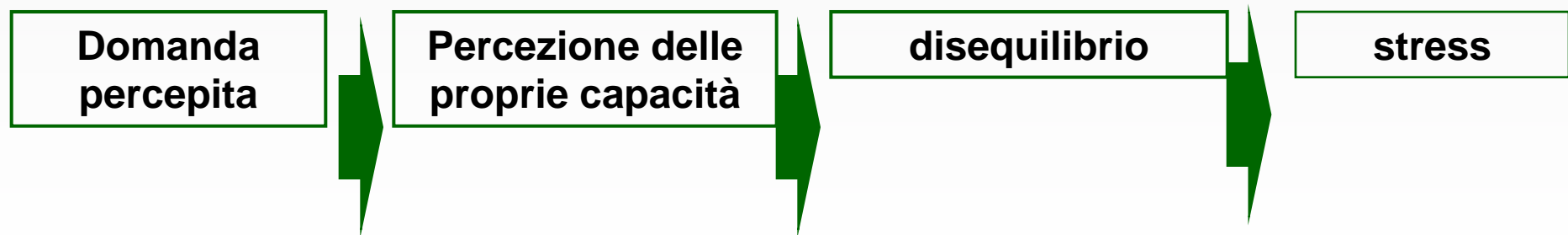
Lo stress è da intendersi come **risposta fisiologica agli eventi esterni (stressors) che attiva i meccanismi di adattamento dell'individuo**

Oggi: termine molto utilizzato nel linguaggio comune con un significato negativo ... ma non sempre è vero.



## Eustress e Distress

Quando diventa uno stato di disagio , può provocare malessere e disfunzioni fisiche e psicologiche. Ciò deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare il gap rispetto alle attese nei loro confronti



Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'influenza sul lavoro e causare problemi di salute

## Eustress

Stress benefico,  
costruttivo  
Ha effetti positivi sia sulle  
capacità cognitive che  
sullo stato di salute

## Distress

Stress negativo, distruttivo  
In una situazione eccessiva di  
stress l'individuo può non riuscire a  
reagire efficientemente. Inizia ad  
instaurarsi un logorio progressivo

risposta psicofisica che si verifica quando le richieste del lavoro superano le risorse o le capacità del lavoratore di farvi fronte o si scontrano eccessivamente con i suoi bisogni (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010)

### l'operatore stressato

- rende di meno
- può commettere errori
- è più esposto ad infortuni
- è più conflittuale (qualità di vita)
- teme l'innovazione
- entra nell'area di rischio psicosomatico

### l'organizzazione stressata

- riduzione produttività e qualità
- conflittualità in azienda
- diminuzione del senso di appartenenza
- mancato rispetto delle regole
- irrigidimento nel rispetto delle regole
- elevato assenteismo, turn over
- insoddisfazione, ricerca di capri espiatori
- aumento incidenti ed infortuni

## Art. 32 Costituzione

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

## Art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.



# Accordo europeo sullo stress sul lavoro (8 ottobre 2004)

E' un accordo fra i sindacati europei e le organizzazioni dei datori di lavoro che definisce lo stress da lavoro-correlato come un malessere, una disfunzione fisica, psicologica o sociale conseguente al fatto che le *persone non si sentono all'altezza delle richieste e delle attese nei loro confronti.*

***L'accordo europeo è stato recepito in Italia nel 2008***

## Art.28 del D.Lgs.81/2008

*Obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi, compresi quelli:*

- collegati allo stress lavoro-correlato.
- riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (richiamando il D.Lgs.151/2001).
- connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi, alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

# La metodologia JOB STRESS

# JOB STRESS

- JOB STRESS è uno strumento informatizzato che permette di effettuare la valutazione del rischio sulla base della metodologia INAIL-ISPEL.
- JOB STRESS è un modulo integrato nella suite GISA 4 per la valutazione di tutti i rischi lavorativi.

# JOB STRESS

- La valutazione tiene conto della presenza e consistenza di indicatori oggettivi verificabili individuati dalla Commissione Consultiva Permanente, appartenenti almeno a 3 famiglie: eventi sentinella, contenuto e contesto del lavoro.

# JOB STRESS

- La valutazione del rischio stress LC è basata sull'uso di check list, che vengono erogate a gruppi di lavoratori. Se a seguito delle risultanze delle valutazioni ed avendo adottato le misure programmate, il miglioramento non viene giudicato soddisfacente, verrà adottata una valutazione del rischio approfondita.

## Valutazione quantitativa di tre famiglie:

**Eventi sentinella** quali ad esempio:

- indici infortunistici;
- assenze per malattia;
- turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente;
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

**Fattori di contenuto del lavoro** quali ad esempio:

- ambiente di lavoro e attrezzature;
- carichi e ritmi di lavoro;
- orario di lavoro e turni;
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

**Fattori di contesto del lavoro** quali ad esempio:

- ruolo nell'ambito dell'organizzazione,
- autonomia decisionale e controllo;
- conflitti interpersonali al lavoro;
- evoluzione e sviluppo di carriera;
- comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

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 Assenza per malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover Procedimenti/ Sanzioni disciplinari Richieste visite straordinarie Segnalazioni stress lavoro-correlato Istanze giudiziarie	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro  Rapporti interpersonali sul lavoro  Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro



- La valutazione di questi indici va parametrata all'interno di un arco di tempo in grado di rilevarne la significatività, ragionevolmente l'ultimo triennio.
- Alcuni dati sono espressi in indici percentuali per evitare, ad esempio, che il variare del numero di dipendenti faccia apparire in aumento un fenomeno che, in rapporto all'aumento del numero dei dipendenti può, invece, risultare ridotto o inalterato.
- Alcuni indicatori sono però del tipo presenza/assenza e non sono indicizzati introducendo possibili distorsioni che vanno considerate.

- Gli eventi sentinella sono indicatori aspecifici e multifattoriali di situazioni di possibile disagio non direttamente riconducibili a fattori di stress secondo una logica precisa di causa-effetto;
- L'analisi del loro andamento può costituire un elemento di riflessione per cercare di stabilire una eventuale correlazione con fattori strutturali di rischio potenziale (contenuto e contesto del lavoro) e quindi di possibile intervento;

1. Indici infortunistici (andamento triennio)
2. Assenze per malattia (andamento triennio)
3. Assenze dal lavoro (andamento triennio)
4. Ferie non godute (andamento triennio)
5. Trasferimenti interni richiesti dal personale (andamento triennio)
6. Rotazione del personale (andamento triennio)
7. Provvedimenti disciplinari (andamento triennio)
8. Richieste visite mediche straordinarie (andamento triennio)
9. Segnalazione formalizzate di lamentele dal MC o dai lavoratori (presenza/assenza)
10. Istanze giudiziarie per molestie sessuali / mobbing / licenziamento / demansionamento (presenza/assenza)

L' area Contenuto del lavoro comprende le check list suddivise nelle seguenti sezioni:

1. Ambiente di lavoro e attrezzature;
2. Pianificazione dei compiti;
3. Carico di lavoro, ritmo lavorativo;
4. Orario di lavoro.

L' area Contesto del lavoro comprende le check list suddivise nelle seguenti sezioni:

1. Funzione e cultura organizzativa;
2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
3. Evoluzione della carriera;
4. Autonomia decisionale;
5. Rapporti interpersonali;
6. Interfaccia casa-lavoro.

<b>Fattori legati al contesto lavorativo</b>	<b>Fattori legati al contenuto del lavoro</b>
<b>Ruolo nell'organizzazione</b> (ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, conflitto famiglia lavoro, responsabilità, livello gerarchico inferiore)	<b>Carico/ritmo di lavoro</b> (sovra o sotto carico lavoro, velocità o lentezza del lavoro)
<b>Cultura dell'organizzazione</b> (comunicazione interna scarsa, livelli bassi di risoluzione dei problemi, personale insufficiente, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi, modalità inadeguata di gestione dei cambiamenti)	<b>Richieste del lavoro e pianificazione dei compiti</b> (lavoro frammentato, monotono, inutile, sottoutilizzo delle capacità, impossibilità di delega)
<b>Evoluzione di carriera</b> (mancanza di opportunità di crescita o di sviluppo)	<b>Orari di lavoro</b> (lavoro con turni imprevedibili, orario prolungato, rigidità..)
<b>Relazioni interpersonali</b> (leadership, conflitti interpersonali e mobbing, violenza, scarso supporto del superiore e dei colleghi)	<b>Ambiente di lavoro e attrezzature</b> (problemi legati a affidabilità, idoneità, manutenzione, riparazione)
<b>Interfaccia casa-lavoro</b> (richieste contrastanti)	<b>Controllo del lavoro</b> (scarsa autonomia e controllo sul carico di lavoro)

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella **tabella dei livello di rischio**, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio **basso** (indice inferiore al 25%) , non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà prevedere un **piano di monitoraggio**.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO NON RILEVANTE</b> ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Per ogni condizione identificata con punteggio **medio** (indice compreso tra il 25% ed il 50%), si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio **medio** riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche. Sono adottate le misure specifiche e in seguito ne è verificata l'efficacia: in caso di inefficacia, si provvederà alla valutazione di tipo approfondito.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
<b>RISCHIO MEDIO</b> > 25% o ≤ 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 **alto** (indice superiore al 50%), riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio **alto** riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche. Sono adottate le misure specifiche e in seguito ne è verificata l'efficacia: in caso di inefficacia, si provvederà alla valutazione di tipo approfondito.

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO	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.

## I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

Area I – Eventi sentinella

## II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 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
Planificazione 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
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

### Area II – Contenuto del lavoro

### III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 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*							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

### Area III - Contesto del lavoro

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0	17	Non rilevante 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 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
18	34	RISCHIO MEDIO 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.
35	67	RISCHIO ALTO + di 50%	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.

## Punteggio finale

## **Primo livello: valutazione di tipo oggettivo**

Nell'ambito di questa metodologia, è possibile utilizzare la check list di indicatori verificabili elaborata da GdL INAIL/ISPESL, o strumenti analoghi. A seguito delle risultanze della valutazione preliminare, può rendersi opportuno un approfondimento con analisi di tipo soggettivo.

- Definizione dei gruppi omogenei di rischio
- Compilazione check list «rischio stress»
- Analisi risultati delle check list da parte dell'RSPP e redazione del documento di valutazione conforme alle indicazioni della Circolare Ministeriale e delle linee guida INAIL-ISPEL
- Definizione dei livelli di rischio finali per ciascun ambito di analisi e per la mansione (gruppo omogeneo) nel suo complesso;
- Programma migliorativo

Programma migliorativo è predisposto sulla base del livello di rischio.

Può riguardare:

- il monitoraggio degli eventi sentinella,
- la riorganizzazione dei tavoli di «screening» dei lavoratori / RLS (check list, nuovi gruppi)
- approfondimenti con metodologie di valutazione sui singoli soggetti



## Il software JOB STRESS (Stress Lavoro Correlato):

- Permette di effettuare la valutazione del rischio secondo la metodologia INAIL-ISPEL per ogni mansione o gruppo omogeneo;
- Automatizza il calcolo degli eventi sentinella;
- Mantenere lo storico delle valutazioni;
- Fornisce il giudizio del livello di rischio secondo la matrice INAIL-ISPEL;
- Fornisce diverse tipologie di report, di dettaglio e di riepilogo, oltre che la stampa della relazione di valutazione;
- Il software JOB STRESS è integrato nella suite GISA 4, lavorando sulla medesima piattaforma anagrafica, permettendo quindi un'integrazione dei rischi lavorativi.

GISA 4 - Gestione Integrata Sicurezza & salute - Versione 2.4 - [Definizione Gruppi]

File Anagrafiche Verifica Adempimenti Analisi Rischi Azioni di miglioramento ARS Clipper Utilità ?

Ragione Sociale: Sindar S.r.l. - Esempio Moses Indirizzo Unità Produttiva: Piacenza Data riferimento: 19/09/2014

Nome Scheda: Scheda di valutazione RISCHIO STRESS - Sindar S.r.l. Data aggiornamento: 24/09/2014

Note Scheda: Valutazione effettuata in data 19 Settembre 2014 [agg. 01/10/2014]

**Definizione gruppi**

Gruppo omogeneo di rischio	Note
Gruppo A	

Mansioni associate

- Addetta alla Reception
- Addetto al Reparto SINDAR 1
- Direttore di stabilimento
- Impiegato ufficio
- Responsabile amministrazione
- Responsabile di produzione
- Responsabile manutenzione

Dopo aver creato l'anagrafica aziendale, è possibile creare i gruppi omogenei di rischio, associando le mansioni presenti.

Aggiungi gruppo Modifica gruppo Elimina gruppo Mansioni totali: 7

Associa mansione Rimuovi mansione Mansioni associate: 7

Vai a Valutazione Salva Esci

File Anagrafiche Verifica Adempimenti Analisi Rischi Azioni di miglioramento **ARS Clipper** Utilità ?

Ragione Sociale:  Indirizzo Unità Produttiva:  Data riferimento:

Nome Scheda:  Data aggiornamento:

Note Scheda:

I. Eventi Sentinella II. Area Contenuto del Lavoro III. Area Contesto del Lavoro IV. Condizioni di Rischio

N.	INDICATORE	Gruppo A		
		Andamento	Note	Azione di Miglioramento
1	INDICI INFORTUNISTICI	AUMENTATO	Note all'indice degli incidenti	<a href="#">Visualizza</a>
2	ASSENZA PER MALATTIA	INALTERATO	Note "% assenza per malattia"	
3	% ASSENZE DAL LAVORO	INALTERATO	Note "% assenze dal lavoro"	
4	% FERIE NON GODUTE	INALTERATO	Note "% ferie non godute"	
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	INALTERATO	Note "% trasferimenti interni r	
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE	INALTERATO	Note "% rotazione del persor	
7	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	INALTERATO	Note "procedimenti, sanzion	
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	INALTERATO	Note "richieste visite medich	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	SI	Note "segnalazioni"	<a href="#">Inserisci</a>
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO/MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI	NO	Note "istanze giuridiche"	

Il software permette di effettuare la valutazione, salvando la scheda per futuri aggiornamenti. Per l'introduzione dei fattori sentinella, è possibile utilizzare un sistema automatizzato di calcolo. E' inoltre possibile associare un'azione di miglioramento ad ogni evento sentinella.



Nascondi colonne



Report



Esci

GISA 4 - Gestione Integrata Sicurezza & sAlute - Versione 2.4 - [Valutazione Stress Lavoro Correlato]

File Anagrafiche Verifica Adempimenti Analisi Rischi Azioni di miglioramento ARS Clipper Utilità ?

Ragione Sociale: Sindar S.r.l. - Esempio Moses      Indirizzo Unità Produttiva: Piacenza      Data riferimento: 19/09/2014

Nome Scheda: Scheda di valutazione RISCHIO STRESS - Sindar S.r.l.      Data aggiornamento: 24/09/2014

Note Scheda: Valutazione effettuata in data 19 Settembre 2014 [agg. 01/10/2014]

I. Eventi Sentinella    II. Area Contenuto del Lavoro    III. Area Contesto del Lavoro    IV. Condizioni di Rischio

1 *	Gruppo	Domanda	Gruppo A			
			Si	No	Note	Azione di miglioramento
1. AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
		1. Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.1	<a href="#">Inserisci</a>
		2. Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.2	
		3. Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.3	
		4. Microclima adeguato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.4	
		5. Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.5	
		6. Rischio movimentazione manuale dei carichi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.6	
		7. Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.7	<a href="#">Visualizza</a>
		8. Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.8	
		9. Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.9	
		10. Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.10	
		11. Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.11	
		12. Esposizione a radiazioni ionizzanti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.12	
		13. Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Note alla domanda 1.13	
2. PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						

Il software propone la check list per gli Eventi sentinella, il Contenuto del Lavoro ed il Contesto del lavoro. L'utente compila le check list proposte per ciascun gruppo, associando l'eventuale azione di miglioramento. Le informazioni possono essere poi agevolmente copiate da un gruppo di rischio all'altro. Dal menù Condizioni di lavoro, è possibile visualizzare i risultati della valutazione e stampare i report, in forma di dettaglio o di riepilogo.

# LA PIATTAFORMA GISA 4 PLUS

**GISA 4 Plus** è un sistema integrato di strumenti per la valutazione e la gestione della sicurezza e salute in ambiente di lavoro, progettato per fornire all'utente un facile accesso ai dati in fase di input, editing e consultazione.

Il progetto GISA 4 Plus è ad oggi costituito dai seguenti programmi:

**CHEOPE CLP** - rischio chimico secondo il Titolo IX;

**MOSES 4** rischi mansionali e ambienti di lavoro art. 28 D.Lgs. 81/08;

**RAMSES 4** rischio atmosfere esplosive secondo il Titolo XI;

**JOB STRESS** valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

# ACCESSO ALLA BANCA NORMATIVA ARS

- Grazie ad un accordo di collaborazione stretto con **Ars Edizioni Informatiche**, è oggi possibile accedere dal Menù principale di Moses PMI Plus e di Gisa 4 Plus (sistema integrato per la valutazione e gestione dei rischi) alla **Banca Dati Normativa in testo vigente Lavoro Ambiente**.

Ars



La funzionalità ARS Lavoro Ambiente non è attiva sulle versioni demo, il periodo di prova di 30 giorni può essere richiesto una sola volta, anche successivamente all'attivazione di MOSES PMI PLUS, entro il periodo di validità della maintenance (un anno dall'acquisto). Gli abbonati alla banca dati ARS possono autenticarsi con le proprie credenziali ed accedere fino alla scadenza del contratto. In caso diverso, al termine del periodo di prova gratuito, sarà possibile chiedere un preventivo ad ARS per prolungare il servizio ([www.arsedizioni.it](http://www.arsedizioni.it))

# ULTERIORI SOFTWARE DI VALUTAZIONE

**TEBE 81 sanitario** Programma per la valutazione del rischio di esposizioni ad agenti biologici in ambiente sanitario, secondo il Titolo X e X-bis del D.Lgs. 81/08. Aggiornato al D.Lgs. n. 19/2014 (Titolo X-bis del D.Lgs. 81/08).

**TEBE Multisetto** Programma per la valutazione del rischio di esposizione ad agenti biologici, secondo il Titolo X del D.lgs. 81/08: la metodologia TEBE da oggi applicata a tutte le attività che possono comportare rischio di esposizione ad agenti biologici (Allegato XLIV).

**DUVRI 81** Programma per la valutazione dei rischi interferenze ai sensi dell'Art. 26 del D.Lgs. 81/08.



***GRAZIE PER L'ATTENZIONE***

