



Liceo Statale Bonaventura Rescigno

SCIENTIFICO (opz. AMBIENTALE - BIOMEDICO - MATEMATICO 2.0)
SCIENTIFICO SCIENZE APPLICATE (con CURVATURA SCIENZA DEI DATI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE)
LINGUISTICO
SCIENZE UMANE

VIA VIVIANO 3, 84086 ROCCAPIEMONTE (SA)

COD. IST. SAPS18000P
C.F. 94000440654
codice unico ufficio UFR7D

TEL +39 081 931785

WWW.LICEORESCIGNO.EDU.IT
MAIL: SAPS18000P@ISTRUZIONE.IT
PEC: SAPS18000P@PEC.ISTRUZIONE.IT



Valutazione del rischio stress lavoro - correlato (metodologia INAIL 2017)

Documento redatto in data 06.11.2024

Dirigente scolastico: Prof.ssa Rossella De Luca

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione: Ing. Ciro Picarella

Medico Competente: Dott. Giuseppe Ronga

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: Sig. Benito Leo

Facendo seguito alla riunione periodica del Servizio Prevenzione e Protezione ex art. 35 d. lgs. 81/2008, svoltasi in data 06.11.2024, si è proceduto alla compilazione delle liste di controllo “*aree eventi sentinella, contenuto del lavoro e contesto del lavoro*” di cui alla metodologia INAIL 2017 ed all’analisi dei risultati ottenuti mediante elaborazione del presente report, i cui contenuti saranno illustrati ai lavoratori nell’ambito delle attività informative di cui all’art. 36 d. lgs. 81/2008.

L’attività è stata condotta in base agli indicatori aziendali/eventi sentinella con riferimento agli anni 2022, 2023 e 2024 per ciascun gruppo omogeneo individuato (docenti, personale amministrativo, personale tecnico, collaboratori scolastici), come indicato nelle schede allegate al presente verbale.

All’esito della valutazione preliminare giova rilevare che non sussistono elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, potendo pertanto identificare una condizione di **rischio non rilevante** pur in presenza di limitate anomalie con riferimento ad alcuni parametri, eventualmente da monitorare nel corso delle riunioni periodiche previste dall’art. 35 d. lgs. 81/2008; tali parametri non pregiudicano in ogni caso la valutazione globale effettuata per ciascun gruppo omogeneo analizzato. In accordo con le indicazioni del 17 novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro non si procederà pertanto alla fase di valutazione approfondita. Verrà in ogni caso garantita un’attività di monitoraggio attraverso un periodico controllo degli eventi sentinella.

Si conviene infine di fornire ai lavoratori informazioni dettagliate in merito all’analisi condotta, i cui contenuti saranno illustrati ai lavoratori nell’ambito delle attività informative di cui all’art. 36 d. lgs. 81/2008.

ALLEGATI:

- Cronoprogramma mensile per le attività di valutazione del rischio stress lavoro correlato;
- Liste di raccolta degli indicatori aziendali/eventi sentinella per ciascun gruppo omogeneo (docenti, personale amministrativo, collaboratori scolastici);
- Liste di controllo “*aree eventi sentinella, contenuto del lavoro e contesto del lavoro*” per ciascun gruppo omogeneo (docenti, personale amministrativo, personale tecnico, collaboratori scolastici).

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____
 DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI 2024*											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Fase propedeutica	Costituzione del gruppo di gestione della valutazione:										X		
	Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale:										X		
	Azioni di sensibilizzazione												
	Azioni di informazione												
	Altro (specificare)												
	Sviluppo del piano di valutazione del rischio (Fase preliminare e Fase approfondita)												
Fase preliminare	Individuazione dei 'Gruppi omogenei di lavoratori' Per mansioni / partizioni organizzative / altro:									X			
	Gruppo Omogeneo 1 - Raccolta eventi sentinella:										X		
	Somministrazione Lista di controllo 'fattori di Contenuto e Contesto del lavoro':											X	
	Analisi dei risultati: REPORT finale della Fase preliminare:											X	
	ESITO NEGATIVO											X	
	PIANO DI MONITORAGGIO (es. periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella)												X
	ESITO POSITIVO												
	PIANIFICAZIONE E ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
	organizzativi												
	tecnici												
	procedurali												
	comunicativi												
	formativi												
	Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento												
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

* A seconda delle dimensioni dell'azienda.

APPENDICE 1 - CRONOPROGRAMMA

La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

DATA DI INIZIO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____
 DATA DI ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE _____

CRONOPROGRAMMA (DIAGRAMMA GANTT) VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO		GIORNI/SETTIMANE/MESI 2024											
		I	II	III*	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Fase approfondita	Per aziende con più di 9 dipendenti:												
	Somministrazione del QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende tra 6 e 9 dipendenti: FOCUS GROUP o QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE (con limiti metodologici della loro applicazione)												
	Analisi dei risultati												
	Per aziende fino a 5 dipendenti:												
	RIUNIONE												
	Analisi dei risultati												
Fase pianificazione degli interventi	ESITO NEGATIVO												
	SI PROCEDE ALLA RI-VALUTAZIONE DOPO 2-3 ANNI												
	ESITO POSITIVO												
	PIANIFICAZIONE E ADOZIONE INTERVENTI CORRETTIVI:												
	organizzativi												
	tecnici												
	procedurali												
	comunicativi												
formativi													
Messa a punto degli strumenti di valutazione dell'efficacia dell'intervento													
Verifica dell'efficacia dell'intervento													

* A seconda delle dimensioni dell'azienda.

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: $[\text{Num. ore lavorative perse} / \text{Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto}] \times 100$

% 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:

$[\text{Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate} - \text{Num. di giorni di ferie usufruite}] \times 100$

% 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:

$[(\text{Num. richieste (*) di trasferimento} / \text{Num. trasferimenti avvenuti}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

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

PARTE INTRODUTTIVA

Ragione Sociale:	Liceo Statale "Bonaventura Rescigno" - Roccapiemonte
Data Compilazione:	06.11.2024
Gruppo omogeneo:	Docenti
Nr. di lavoratori del gruppo:	98

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note

VALUTAZIONE COMPILATA DA

Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Datore di Lavoro	D.S. Rossella De Luca	
RSPP	Ing. Ciro Picarella	
RLS	Sig. Benito Leo	
Medico Competente	Dott. Giuseppe Ronga	
Lavoratori		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		

Input eventi sentinella	N. lavoratori ultimo anno	98	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimi 3 anni	277	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	2484
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	7560
	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	17
	Giorni di assenza per malattia ultimo anno	346	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	54
	Giorni di assenza per malattia ultimi 3 anni	879	N. usciti + entrati ultimo anno	17
	N. ore perse ultimo anno	19300	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	54
	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	54205	N. procedimenti ultimo anno	2
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno*	594	N. procedimenti ultimi 3 anni	6
	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni**	1782	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni	277	
	Risultato ultimo anno (%):		0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia			X	4	
Calcola	Giorni di assenza ultimo anno		346	Giorni di assenza ultimi 3 anni	879	
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni	277	
	Risultato ultimo anno (%):		353,06%	Risultato triennio (%):	317,33%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro			X	4	
Calcola	N. ore perse ultimo anno		19300	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	54205	
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		594	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	1782	
	Risultato ultimo anno (%):		3249,16%	Risultato triennio (%):	3041,81%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	X			0	
Calcola	N. gg. ferie non goduti ultimo anno		0	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	0	
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		2484	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	7560	
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):	0,0%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	
Calcola	N. trasferimenti richiesti ultimo anno		17	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	54	
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni	277	
	Risultato ultimo anno (%):		17,3%	Risultato triennio (%):	19,5%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		17	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	54	
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni	277	
	Risultato ultimo anno (%):		17,3%	Risultato triennio (%):	19,5%	

**Valutazione preliminare
STRESS LAVORO CORRELATO**
D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		2	N. procedimenti ultimi 3 anni		6
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni		277
	Risultato ultimo anno (%):		2,0%	Risultato triennio (%):		2,2%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		98	N. lavoratori ultimi 3 anni		277
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):		0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	8
--------	----------

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro					
L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.					

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro					
---	--	--	--	--	--

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
	<i>$L_{EX} > 85 \text{ dB(A)}$ e $p_{peak} > 140 \text{ Pa}$ (137 dB(C) riferito a 20 μPa).</i>				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>				
4	Microclima adeguato	X		0	
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
	<i>Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.</i>				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico	X		1	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio 8

2.2. Pianificazione dei compiti					
La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio 0

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro					
Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		0	
<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>					
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>					
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
<i>Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>					
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>					
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>					
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>					
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>					
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
<i>Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.</i>					
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>					

Punteggio 0

2.4. Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		X	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio 13

3.	Lista di controllo - Area contesto del lavoro				
L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.					

3.1. Funzione e cultura organizzativa					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>					
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	
<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>					
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheche, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>					
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>					
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>					

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)		X	1	
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	
	<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>				

Punteggio 27

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

Punteggio 0

3.3. Evoluzione della carriera					
La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 33

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro					
La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.</i>				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di	X		0	
	<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.</i>				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	<i>I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.</i>				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.</i>				

Punteggio 0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro					
La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	<i>In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.</i>				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	
	<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>				

Punteggio 0

3.6. Interfaccia casa - lavoro					
La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	X		0	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale		X	1	

Totale 2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	8
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	0,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	7,7
2.2. Pianificazione dei compiti	0,0
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0,0
2.4. Orario di lavoro	12,5
Punteggio	5,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	27,3
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,0
3.3. Evoluzione della carriera	33,3
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	0,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	12,1

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	

Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	Punteggio 0,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	5,0	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	12,1	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale		17,2					
		0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio 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 di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

PARTE INTRODUTTIVA

Ragione Sociale:	Liceo Statale "Bonaventura Rescigno" - Roccapiemonte
Data Compilazione:	06.11.2024
Gruppo omogeneo:	Personale amministrativo
Nr. di lavoratori del gruppo:	8

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note

VALUTAZIONE COMPILATA DA

Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Datore di Lavoro	D.S. Rossella De Luca	
RSPP	Ing. Ciro Picarella	
RLS	Sig. Benito Leo	
Medico Competente	Dott. Giuseppe Ronga	
Lavoratori		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		

Input eventi sentinella	N. lavoratori ultimo anno	8	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	40
	N. lavoratori ultimi 3 anni	24	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	216
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	648
	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	3
	Giorni di assenza per malattia ultimo anno	70	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	7
	Giorni di assenza per malattia ultimi 3 anni	265	N. usciti + entrati ultimo anno	3
	N. ore perse ultimo anno	3164	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	7
	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	9492	N. procedimenti ultimo anno	0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	1656	N. procedimenti ultimi 3 anni	1
	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	40	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	
	N. lavoratori ultimo anno		8	N. lavoratori ultimi 3 anni	24	
	Risultato ultimo anno (%):		0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	
Calcola	Giorni di assenza ultimo anno		70	Giorni di assenza ultimi 3 anni	265	
	N. lavoratori ultimo anno		8	N. lavoratori ultimi 3 anni	24	
	Risultato ultimo anno (%):		875,00%	Risultato triennio (%):	1104,17%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro		X		1	
Calcola	N. ore perse ultimo anno		3164	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	9492	
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		1656	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	
	Risultato ultimo anno (%):		191,06%	Risultato triennio (%):	191,06%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute			X	4	
Calcola	N. gg. ferie non goduti ultimo anno		40	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	40	
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		216	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	648	
	Risultato ultimo anno (%):		18,5%	Risultato triennio (%):	6,2%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale			X	4	
Calcola	N. trasferimenti richiesti ultimo anno		3	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	7	
	N. lavoratori ultimo anno		8	N. lavoratori ultimi 3 anni	24	
	Risultato ultimo anno (%):		37,5%	Risultato triennio (%):	29,2%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)			X	4	
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		3	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	7	
	N. lavoratori ultimo anno		8	N. lavoratori ultimi 3 anni	24	
	Risultato ultimo anno (%):		37,5%	Risultato triennio (%):	29,2%	

**Valutazione preliminare
STRESS LAVORO CORRELATO**
D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		0		N. procedimenti ultimi 3 anni	1
	N. lavoratori ultimo anno		8		N. lavoratori ultimi 3 anni	24
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%		Risultato triennio (%):	4,2%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0		N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno		8		N. lavoratori ultimi 3 anni	24
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%		Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	13
---------------	-----------

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro	
L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro					
La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
<i>L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.</i>					
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>					
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>					
4	Microclima adeguato	X		0	
<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>					
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>					
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>					
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>					
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>					
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
<i>Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.</i>					

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio 0

2.2. Pianificazione dei compiti					
La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio 0

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro					
Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
	<i>Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
	<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
	<i>Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.</i>				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
	<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>				

Punteggio 0

2.4. Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		X	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio 13

3.	Lista di controllo - Area contesto del lavoro				
L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.					

3.1. Funzione e cultura organizzativa					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
	<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>				
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
	<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
	<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
	<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	
	<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheche, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
	<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
	<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>				

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	
	<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>				

Punteggio 18

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

Punteggio 0

3.3. Evoluzione della carriera					
La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 33

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro					
La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.</i>				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di	X		0	
	<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.</i>				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	<i>I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.</i>				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.</i>				

Punteggio 0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro					
La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	<i>In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.</i>				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	
	<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>				

Punteggio 0

3.6. Interfaccia casa - lavoro					
La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	X		0	

Totale 2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	13
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	6,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	0,0
2.2. Pianificazione dei compiti	0,0
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0,0
2.4. Orario di lavoro	12,5
Punteggio	3,1

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	18,2
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,0
3.3. Evoluzione della carriera	33,3
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	0,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	10,3

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	

Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	Punteggio 6,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	3,1	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	10,3	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale		19,4					
		0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio 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 di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

PARTE INTRODUTTIVA

Ragione Sociale:	Liceo Statale "Bonaventura Rescigno" - Roccapiemonte
Data Compilazione:	06.11.2024
Gruppo omogeneo:	Personale tecnico
Nr. di lavoratori del gruppo:	3

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note

VALUTAZIONE COMPILATA DA

Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Datore di Lavoro	D.S. Rossella De Luca	
RSPP	Ing. Ciro Picarella	
RLS	Sig. Benito Leo	
Medico Competente	Dott. Giuseppe Ronga	
Lavoratori		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		

Input eventi sentinella	N. lavoratori ultimo anno	3	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	15
	N. lavoratori ultimi 3 anni	10	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	81
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	0	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	270
	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	0
	Giorni di assenza per malattia ultimo anno	189	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	4
	Giorni di assenza per malattia ultimi 3 anni	244	N. usciti + entrati ultimo anno	0
	N. ore perse ultimo anno	2506	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	4
	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	4592	N. procedimenti ultimo anno	0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	1656	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0
N. gg. ferie non goduti ultimo anno	15	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0	

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	X			0	
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	0	
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni	10	
	Risultato ultimo anno (%):		0,00%	Risultato triennio (%):	0,00%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia			X	4	
Calcola	Giorni di assenza ultimo anno		189	Giorni di assenza ultimi 3 anni	244	
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni	10	
	Risultato ultimo anno (%):		6300,00%	Risultato triennio (%):	2440,00%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro			X	4	
Calcola	N. ore perse ultimo anno		2506	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	4592	
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		1656	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	
	Risultato ultimo anno (%):		151,33%	Risultato triennio (%):	92,43%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute			X	4	
Calcola	N. gg. ferie non goduti ultimo anno		15	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	15	
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		81	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	270	
	Risultato ultimo anno (%):		18,5%	Risultato triennio (%):	5,6%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	
Calcola	N. trasferimenti richiesti ultimo anno		0	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	4	
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni	10	
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):	40,0%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		0	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	4	
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni	10	
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):	40,0%	

**Valutazione preliminare
STRESS LAVORO CORRELATO**

D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		0	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni		10
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):		0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		3	N. lavoratori ultimi 3 anni		10
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%	Risultato triennio (%):		0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	12
--------	-----------

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro	
L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
	<i>L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.</i>				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>				
4	Microclima adeguato	X		0	
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
	<i>Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.</i>				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio 0

2.2. Pianificazione dei compiti					
La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio 0

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro					
Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
	<i>Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
	<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
	<i>Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.</i>				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
	<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>				

Punteggio 0

2.4. Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		X	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio 13

3.	Lista di controllo - Area contesto del lavoro
L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

3.1. Funzione e cultura organizzativa					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
	<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>				
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
	<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
	<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
	<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	
	<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bachecca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
	<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>				
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
	<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>				

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	
	<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>				

Punteggio 18

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

Punteggio 0

3.3. Evoluzione della carriera					
La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 33

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro					
La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.</i>				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di	X		0	
	<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.</i>				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	<i>I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.</i>				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.</i>				

Punteggio 0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro					
La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	<i>In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.</i>				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	
	<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>				

Punteggio 0

3.6. Interfaccia casa - lavoro					
La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	X		0	

Totale 2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	12
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	6,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	0,0
2.2. Pianificazione dei compiti	0,0
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0,0
2.4. Orario di lavoro	12,5
Punteggio	3,1

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	18,2
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,0
3.3. Evoluzione della carriera	33,3
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	0,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	10,3

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	

Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	Punteggio 6,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	3,1	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	10,3	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale		19,4					
		0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio 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 di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

PARTE INTRODUTTIVA

Ragione Sociale:	Liceo Statale "Bonaventura Rescigno" - Roccapiemonte
Data Compilazione:	06.11.2024
Gruppo omogeneo:	Collaboratori scolastici
Nr. di lavoratori del gruppo:	15

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note

VALUTAZIONE COMPILATA DA

Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Datore di Lavoro	D.S. Rossella De Luca	
RSPP	Ing. Ciro Picarella	
RLS	Sig. Benito Leo	
Medico Competente	Dott. Giuseppe Ronga	
Lavoratori		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		

Input eventi sentinella	N. lavoratori ultimo anno	15	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	70
	N. lavoratori ultimi 3 anni	39	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno	405
	N. infortuni sul lavoro ultimo anno	1	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	1188
	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	1	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	2
	Giorni di assenza per malattia ultimo anno	367	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	8
	Giorni di assenza per malattia ultimi 3 anni	999	N. usciti + entrati ultimo anno	2
	N. ore perse ultimo anno	7595	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	8
	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	22435	N. procedimenti ultimo anno	0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno	1656	N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	0
	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	70	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici			X	4	
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		1	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni	1	
	N. lavoratori ultimo anno		15	N. lavoratori ultimi 3 anni	39	
	Risultato ultimo anno (%):		6,67%	Risultato triennio (%):	2,56%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia	X			0	
Calcola	Giorni di assenza ultimo anno		367	Giorni di assenza ultimi 3 anni	999	
	N. lavoratori ultimo anno		15	N. lavoratori ultimi 3 anni	39	
	Risultato ultimo anno (%):		2446,67%	Risultato triennio (%):	2561,54%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro			X	4	
Calcola	N. ore perse ultimo anno		7595	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	22435	
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		1656	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	4968	
	Risultato ultimo anno (%):		458,64%	Risultato triennio (%):	451,59%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute			X	4	
Calcola	N. gg. ferie non goduti ultimo anno		70	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni	70	
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		405	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni	1188	
	Risultato ultimo anno (%):		17,3%	Risultato triennio (%):	5,9%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	X			0	
Calcola	N. trasferimenti richiesti ultimo anno		2	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	8	
	N. lavoratori ultimo anno		15	N. lavoratori ultimi 3 anni	39	
	Risultato ultimo anno (%):		13,3%	Risultato triennio (%):	20,5%	

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	X			0	
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		2	N. usciti + entrati ultimi 3 anni	8	
	N. lavoratori ultimo anno		15	N. lavoratori ultimi 3 anni	39	
	Risultato ultimo anno (%):		13,3%	Risultato triennio (%):	20,5%	

**Valutazione preliminare
STRESS LAVORO CORRELATO**

D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		0		N. procedimenti ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno		15		N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%		Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)	X			0	
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0		N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	0
	N. lavoratori ultimo anno		15		N. lavoratori ultimi 3 anni	39
	Risultato ultimo anno (%):		0,0%		Risultato triennio (%):	0,0%

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	X		0	

Totale	12
--------	-----------

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro	
L'Area Contenuto del lavoro è composta di 4 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	
	<i>L_{EX} > 85 dB(A) e p_{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa.</i>				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
	<i>Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.</i>				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	
	<i>Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.</i>				
4	Microclima adeguato	X		0	
	<i>Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.</i>				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
	<i>Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.</i>				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
	<i>Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile)</i>				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti segnare SI)	X		0	
	<i>Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.</i>				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
	<i>Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.</i>				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
	<i>Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.</i>				

10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
13	Esposizione a rischio biologico	X		1	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Punteggio 8

2.2. Pianificazione dei compiti					
La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Punteggio 0

2.3. Carico di lavoro - Ritmo di lavoro					
Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.</i>				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	
	<i>La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.</i>				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
	<i>Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.</i>				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
	<i>Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 h complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.</i>				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato		X	0	
	<i>Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.</i>				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
	<i>Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.</i>				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		X	0	
	<i>I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere Indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.</i>				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
	<i>Riferimento all'allegato IV D.Lgs. 17/2010.</i>				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		X	0	
	<i>I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.</i>				

Punteggio 0

2.4. Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.</i>				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
	<i>I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.</i>				
34	È presente il lavoro a turni		X	0	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
35	È abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
	<i>Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.</i>				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio 13

3.	Lista di controllo - Area contesto del lavoro
L'Area Contesto del lavoro è composta di 6 Dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

3.1. Funzione e cultura organizzativa					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	X		0	
<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>					
38	Presenza di procedure aziendali	X		0	
<i>La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.</i>					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
<i>È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.</i>					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
<i>Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.</i>					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	
<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>					
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheche, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>					
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>					
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>					

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).</i>				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	
	<i>Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.</i>				

Punteggio **18**

3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
	<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
	<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
	<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	
	<i>Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.</i>				

Punteggio **0**

3.3. Evoluzione della carriera					
La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.</i>				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.</i>				

Punteggio 33

3.4. Autonomia decisionale - Controllo del lavoro					
La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
	<i>L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.</i>				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
	<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.</i>				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di	X		0	
	<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.</i>				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
	<i>I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.</i>				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	
	<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.</i>				

Punteggio 0

3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro					
La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	
	<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
	<i>In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.</i>				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		X	0	
	<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>				

Punteggio 0

3.6. Interfaccia casa - lavoro					
La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
64	Possibilità di orario flessibile		X	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa	X		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale	X		0	

Totale 2

PUNTEGGI PARZIALI

1. Punteggio complessivo dell'Area eventi sentinella

Punteggio indicatori aziendali	12
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	6,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	10	11	20	21	40
0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area contenuto del lavoro

	Punteggio
2.1. Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	7,7
2.2. Pianificazione dei compiti	0,0
2.3. Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0,0
2.4. Orario di lavoro	12,5
Punteggio	5,0

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	22	23	45	46	100
0	49	50	82	83	100
0	32	33	55	56	100
0	37	38	74	75	100

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

3. Risultati Dimensioni dell'Area contesto del lavoro

	Punteggio
3.1. Funzione e cultura organizzativa	18,2
3.2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0,0
3.3. Evoluzione della carriera	33,3
3.4. Autonomia decisionale controllo del lavoro	0,0
3.5. Rapporti interpersonali sul lavoro	0,0
3.6. Interfaccia casa lavoro conciliazione vita / lavoro	0,0
Totale	10,3

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
da	a	da	a	da	a
0	44	45	72	73	100
0	49	50	74	75	100
0	66	67	99	100	
0	59	60	79	80	100
0	66	67	99	100	

Se il punteggio dell'indicatore è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

PUNTEGGIO FINALE

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
1. Punteggio Area eventi sentinella	Punteggio 6,0	0		6		16	
2. Punteggio Area contenuto	5,0	0	23	24	43	44	100
3. Punteggio Area Contesto	10,3	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale		21,4					
		0	58	59	90	91	216

Valori intermedi tra le fasce di rischio sono approssimati alla fascia di rischio maggiore

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
X	0	58	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	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 (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio 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 di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.