

# DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DI ALTRI RISCHI SPECIFICI

## STRESS DA LAVORO CORRELATO

*redatto ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.  
(allegato al documento di valutazione dei rischi)*

## TRIBUNALE & UNEP DI PESCARA



Sede  
Contatti

Via Lo Feudo, 1 - Pescara (PE) 65129  
085 45321 (Centralino)  
E-mail: [tribunale.pescara@giustizia.it](mailto:tribunale.pescara@giustizia.it)  
E-mail Ufficio GIP: [giggup.tribunale.pescara@giustiziacert.it](mailto:giggup.tribunale.pescara@giustiziacert.it)



## PREMESSA

La presente valutazione costituisce parte integrante del documento di valutazione dei rischi. La presente stesura, stabilita dal servizio di prevenzione e protezione in possesso di specifiche conoscenze in materia, si sostituisce alle valutazioni elaborate precedentemente e a tutte le parti in conflitto con essa. La valutazione dei rischi è aggiornata ogni qual volta si verificano mutamenti che potrebbero renderla obsoleta, ovvero, quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendano necessaria la sua revisione.

## Sezione 1 - RELAZIONE INTRODUTTIVA

---

La presente Relazione di Valutazione *preliminare* dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.Lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; pertanto, la sola Relazione non esaurisce gli obblighi del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 17 comma 1, lettera a) secondo cui deve provvedere a valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in relazione alla specifica attività che l'Azienda svolge, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo Stress Lavoro Correlato (SLC), secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004. Tale DVR deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.Lgs. 81/2008. Con le integrazioni successivamente apportate al d.lgs. 81/2008 ad opera del d.lgs.106/2009, la valutazione dello SLC deve essere effettuata (art. 28, comma 1-bis) 'nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

Tale valutazione è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" edito nel settembre del 2017 dall'INAIL: tale documento rappresenta, a tutt'oggi, la sintesi di tutte le precedenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

### DEFINIZIONI RICORRENTI

**Rischi psicosociali:** i rischi psicosociali sono "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica" (Cox&Griffiths, 1995).

**Rischi legati allo stress lavoro correlato:** possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

**Stress:** stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

**Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato:** documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

**Gruppo di gestione della valutazione:** gruppo di persone afferenti ai vari ruoli della struttura aziendale il cui compito è stato quello di sovrintendere e coordinare le fasi della valutazione.

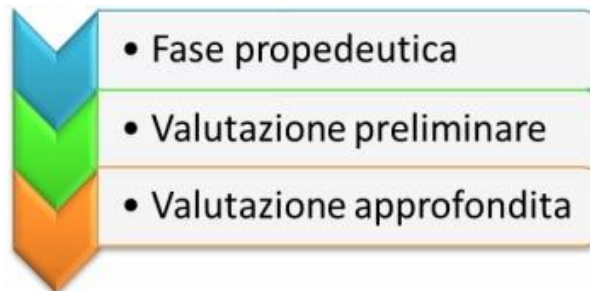
**Strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale:** insieme di iniziative atte a preparare e sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella valutazione.

## Sezione 2 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Il percorso metodologico, di seguito illustrato, si propone di attuare la valutazione dello stress lavoro-correlato nel rispetto delle indicazioni individuate dall'INAIL.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del presente percorso si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, delle esperienze negli altri Paesi dell'Unione Europea e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, con l'obiettivo di dare vita ad un percorso integrato che, seguendo i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva, nell'ottica della semplicità e della sintesi, possa iniziare e concludersi con il coinvolgimento prioritario delle figure della prevenzione presenti in azienda.

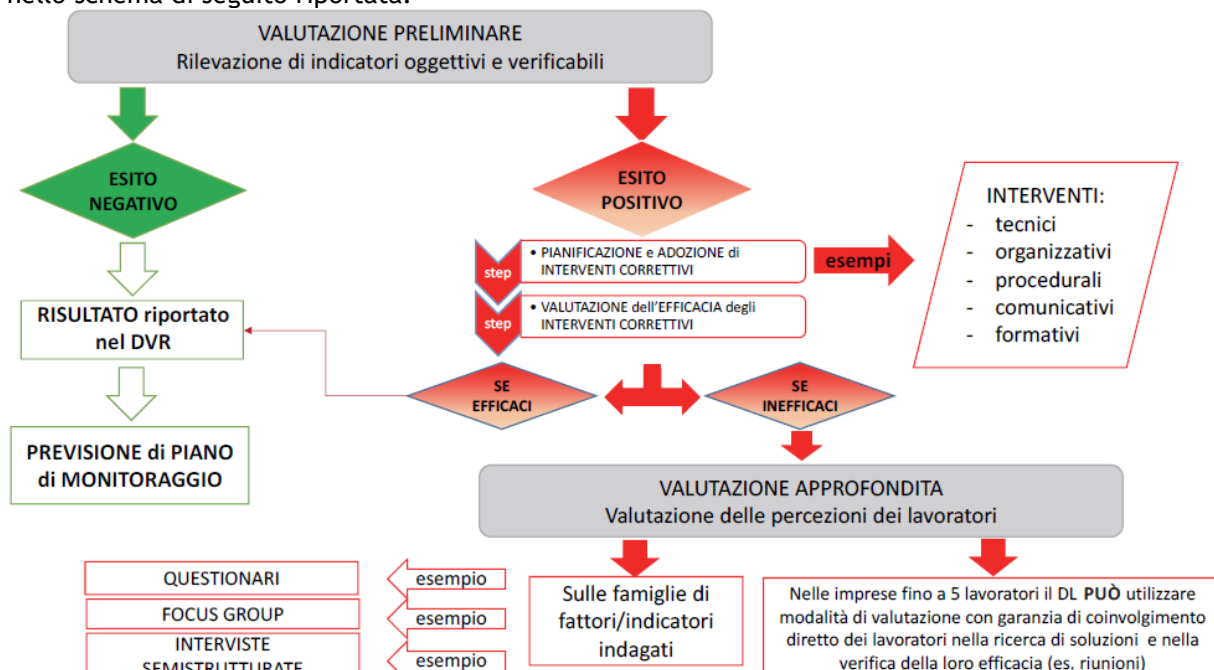
Tale percorso consta essenzialmente in 3 macro fasi:



E' bene precisare che, come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione di tale percorso metodologico sono:

- brevità e semplicità;
- individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro;
- applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato;
- individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti
- individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati

In data 17 novembre 2010, la Commissione ha approvato le indicazioni per la valutazione dello SLC, diffuse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito Internet, con Lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010). L'intero percorso metodologico individuato dalla Commissione è riportato nello schema di seguito riportata.



## VALUTAZIONE PRELIMINARE

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di ‘indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili’, a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione, appartenenti ‘quanto meno’ a tre famiglie distinte:

- 1) Eventi sentinella;
- 2) fattori di Contenuto del lavoro;
- 3) fattori di Contesto del lavoro.

Riguardo agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase sono utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione e, in ogni caso per quanto concerne la valutazione dei fattori di Contesto e di Contenuto, il coinvolgimento dei lavoratori e/o il RLS/RLST.

Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un ‘esito negativo’, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un ‘esito positivo’, cioè emergano elementi di rischio ‘tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive’, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi; se questi ultimi si rivelano ‘inefficaci’, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta ‘valutazione approfondita’.

## VALUTAZIONE APPROFONDATA

Come in precedenza riportato, secondo le indicazioni, tale fase va obbligatoriamente intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente si rilevi l’inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente ‘ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche’. A tal fine, le indicazioni della Commissione prevedono la valutazione delle percezioni dei lavoratori ‘sulle famiglie di fattori/indicatori [...]’ già oggetto di valutazione nella fase preliminare.

Gli strumenti indicati per la suddetta valutazione delle percezioni dei lavoratori sono individuati a titolo esemplificativo tra:

- questionari
- focus group
- interviste semistrutturate

fermo restando che, per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il DL ‘può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia’.

Al Datore di Lavoro l’intero processo metodologico è, comunque, reso fruibile attraverso una piattaforma online ospitata nel sito web dell’Inail, che offre gratuitamente alle aziende strumenti di valutazione, software online, report e tutorial utili all’attuazione dell’intero processo di valutazione e gestione.

## VALIDITÀ DELLA VALUTAZIONE

Le indicazioni della Commissione non riportano il termine di validità della valutazione del rischio, rimandando alla previsione normativa dell’art. 29 comma 3 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. ‘La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità [...]’.

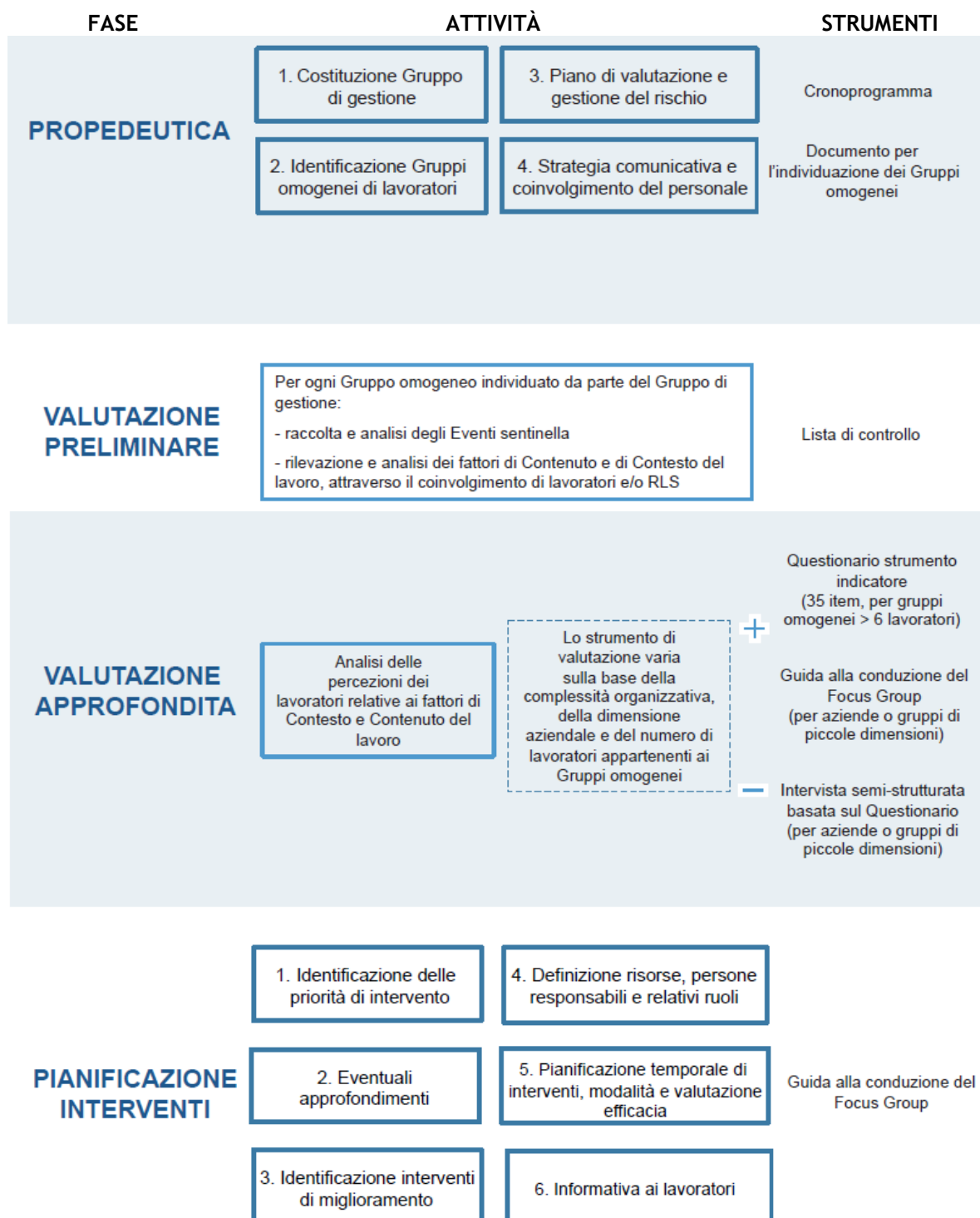
Si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi tre anni dall’ultima effettuata.

## Sezione 3 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### IL PERCORSO METODOLOGICO: FASI, ATTIVITÀ E STRUMENTI

La metodologia Inail rappresenta un percorso integrato e scientificamente valido, basato su di un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. Il percorso offerto è in linea con il paradigma di gestione del rischio (risk management) applicato alla salute e sicurezza sul lavoro, ovvero offre un processo dinamico e continuo che, a partire dall'identificazione e misura/stima del rischio, identifica le risorse, le strategie e le azioni essenziali a correggerlo, governarlo e prevenirlo. Il percorso è composto di quattro fasi principali, ognuna fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione del rischio SLC:

1. fase propedeutica;
2. fase della valutazione preliminare;
3. fase della valutazione approfondita;
4. fase di pianificazione degli interventi.







#### 4. Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

È necessario identificare una strategia comunicativa, finalizzata a informare e coinvolgere nel processo i lavoratori, inclusi i dirigenti e i preposti. Il fine è quello di diffondere un'informazione ai lavoratori attraverso riunioni informative o, in alternativa, comunicazioni via email/intranet ecc., attraverso le quali riportare, in maniera chiara, gli aspetti riguardanti le finalità del percorso metodologico, il contesto normativo di riferimento, la metodologia valutativa individuata, gli strumenti che verranno adottati, le figure coinvolte e i rispettivi ruoli, le attività previste, le tempistiche di attuazione e i criteri utilizzati per l'identificazione dei gruppi omogenei e per il coinvolgimento dei lavoratori, nonché le modalità di restituzione dei risultati della valutazione.

La diffusione di ulteriori informative e/o comunicazioni ai lavoratori sarà utile in momenti strategici del percorso, in riferimento alla necessità di aggiornare i lavoratori sui successivi passi che saranno compiuti, ad esempio in caso di valutazione approfondita e, successivamente, durante la fase di pianificazione degli interventi di miglioramento, qualora necessari.

#### FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

L'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:

- 1) analisi degli Eventi sentinella
- 2) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

##### 1. Analisi di Eventi sentinella:

Raccolta ed analisi degli indicatori organizzativi considerati possibili esiti di SLC. Le Indicazioni riportano, tra questi, ad esempio, gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

La raccolta degli Eventi sentinella può prevedere, se necessario, il coinvolgimento di soggetti afferenti all'ufficio del personale o ad altro ufficio competente nella raccolta dei dati necessari.

##### 2. Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro:

Tra essi, le Indicazioni annoverano, seppur a titolo esemplificativo, 'ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti' per gli aspetti di Contenuto, mentre, relativamente a quelli di Contesto, 'ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione'.

La Lista di controllo proposta nella metodologia Inail per la fase di valutazione preliminare è frutto di una revisione critica della proposta del network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro, successiva alla sperimentazione e al feedback di 800 aziende, a cura dello Spisal dell'Ulss 20 del Veneto e della Cattedra di medicina del lavoro dell'Università degli Studi di Verona, successivamente aggiornata anche alla luce delle specifiche Indicazioni della Commissione.

La Lista di controllo permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre famiglie identificate dalle Indicazioni della Commissione, secondo lo schema riportato nella seguente tabella. Per le Aree di Contenuto e Contesto del lavoro sono state identificate 10 Dimensioni descrittive principali in raccordo con la classificazione teorica dei fattori di rischio SLC, accreditata a livello internazionale, offerta dall'Eu-Osha.

AREA I	AREA II	AREA III
<b>EVENTI SENTINELLA (10 Indicatori aziendali)</b>	<b>CONTENUTO DEL LAVORO (4 Dimensioni)</b>	<b>CONTESTO DEL LAVORO (6 Dimensioni)</b>
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turn over	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale - controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Richieste di visite straordinarie al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

Di seguito, quindi, per ognuna delle aree evidenziate nella precedente tabella, sono riportati gli schemi e criteri seguiti e che hanno consentito di pervenire all'identificazione della condizione di rischio.

### Esempi di DOCUMENTAZIONE a supporto

<b>Possibile DOCUMENTAZIONE a supporto per la compilazione della Lista di Controllo</b>	
<b>EVENTI SENTINELLA</b>	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.
<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.
<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.



## AREA I - EVENTI SENTINELLA o indicatori aziendali

Gli eventi sentinella o indicatori aziendali, per loro stessa definizione, tendono ad avere un carattere oggettivo e sono stati osservati considerando il loro andamento negli ultimi 3 anni.  
Comprendenti dell'indicazione del punteggio associato, tali parametri sono mostrati nella seguente tabella:

N.	Indicatore	PUNTEGGIO ASSOCIATO		
		Diminuito	Inalterato	Aumentato
1	<b>Indici infortunistici</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
<p style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100</math> <b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:           <math display="block">\frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100</math> </p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div> </div> <p><b>Numeratore:</b> è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni. <b>Denominatore:</b> è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
2	<b>% Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
<p style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{Giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100</math> <b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:           <math display="block">\frac{\text{Giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100</math> </p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div> </div> <p>Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia. <b>Numeratore:</b> è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. <b>Denominatore:</b> è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
3	<b>% Assenze dal lavoro</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
<p style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{n. ore perse ultimo anno}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100</math> <b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:           <math display="block">\frac{\text{n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100</math> </p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div> </div> <p>% Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). Non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento. <b>Numeratore:</b> è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. <b>Denominatore:</b> è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.</p>				
4	<b>% Ferie non godute</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
<p style="text-align: center;"> <math display="block">\frac{\text{n. giorni di ferie non godute ultimo anno}}{\text{n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno}} \times 100</math> <b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:           <math display="block">\frac{\text{n. giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni}}{\text{n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni}} \times 100</math> </p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div> </div> <p>% Ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione. <b>Numeratore:</b> è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate. <b>Denominatore:</b> è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.</p>				

<b>5</b>	<b>% trasferimenti interni richiesti dal personale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div>		
<p>Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.  Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
<b>6</b>	<b>% rotazione del personale (usciti-entrati)</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div>		
<p>L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.  Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.  Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
<b>7</b>	<b>Procedimenti, sanzioni disciplinari</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
$\frac{\text{n. procedimenti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		$\frac{\text{n. procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div>		
<p>Numeratore: è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.  Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
<b>8</b>	<b>Richieste visite mediche straordinarie al medico competente</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1(*)	<input type="checkbox"/> 4
$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato ultimo anno: %</b> </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Risultato triennio: %</b> </div>		
<p>Numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.  Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.</p>				
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>No</b>	<b>Sì</b>	
<b>9</b>	<b>Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4	
<b>10</b>	<b>Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 4	
<p>Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale</p>				

## AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area II -Contenuto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
1	<b>Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione</b> LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
2	<b>Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)</b> Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
3	<b>Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante</b> Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
4	<b>Microclima adeguato</b> Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
5	<b>Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc)</b> Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
6	<b>Rischio movimentazione manuale dei carichi</b> Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
7	<b>Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)</b> Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
8	<b>Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario</b> Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
9	<b>Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi</b> Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
10	<b>Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione</b> a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s <sup>2</sup> b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
11	<b>Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature</b> Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
12	<b>Esposizione a radiazioni ionizzanti</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
13	<b>Esposizione a rischio biologico</b> Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Sì	No
14	<b>Il lavoro subisce frequenti interruzioni</b> 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.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
15	<b>Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti</b> Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
16	<b>E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia</b> Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
17	<b>Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente</b> 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.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
18	<b>Chiara definizione dei compiti</b> 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.).	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
19	<b>Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti</b> 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.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO			
N.	Indicatore	Si	No
20	<b>I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.		
21	<b>Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.		
22	<b>Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.		
23	<b>E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	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 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.		
24	<b>Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.		
25	<b>Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina</b> (Se non previsto risposta =No)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.		
26	<b>I lavoratori devono prendere decisioni rapide</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	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.		
27	<b>Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Riferimento all'allegato IV d.lgs. 17/2010.		
28	<b>Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.		

ORARIO DI LAVORO			
N.	Indicatore	Si	No
29	<b>E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	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.		
30	<b>Viene abitualmente svolto lavoro straordinario</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.		
31	<b>E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.		
32	<b>La programmazione dell'orario varia frequentemente</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.		
33	<b>Le pause di lavoro sono chiaramente definite</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.		
34	<b>E' presente il lavoro a turni</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.		
35	<b>E' abituale il lavoro a turni notturni</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.		
36	<b>E' presente il turno notturno fisso o a rotazione</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).		

### AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

Gli indicatori afferenti all' "Area III -Contesto del lavoro" sono stati raggruppati per tipologia in specifiche tabelle e, per ogni singolo indicatore, è stato riportato il punteggio di riferimento.

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>
37	<b>Diffusione organigramma aziendale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.).		
38	<b>Presenza di procedure aziendali</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
39	<b>Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
40	<b>Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
41	<b>Sistema di gestione della sicurezza aziendale.</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
42	<b>Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.		
43	<b>Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
44	<b>Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.		
45	<b>Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).		
46	<b>Presenza di codice etico e di comportamento * (esclusi codici disciplinari)</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti		
47	<b>Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.		

(\*)**Codice di comportamento:** atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>
48	<b>I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.		
49	<b>I ruoli sono chiaramente definiti</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.		
50	<b>Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.		
51	<b>Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.		

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
52	<b>Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.).		
53	<b>Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
54	<b>Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.		

<b>AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
55	<b>Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.		
56	<b>I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.		
57	<b>I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
58	<b>Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
59	<b>Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.		

<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
60	<b>Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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).		
61	<b>Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
	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.		
62	<b>Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi</b>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.		

<b>INTERFACCIA CASA-LAVORO</b>			
<b>N.</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
63	<b>Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
64	<b>Possibilità di orario flessibile</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
65	<b>Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1
66	<b>Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale</b>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1



## IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

### LIVELLI DI RISCHIO AREA I - EVENTI SENTINELLA

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella è associato un punteggio. La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi sentinella rappresenta un numero a cui viene assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- se il risultato del punteggio indicatori aziendali è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 6;
- se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area I							
Eventi sentinella		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	(...)	0		6		16	

### LIVELLI DI RISCHIO AREA II - CONTENUTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene quattro indicatori. Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di Area è necessario compiere due passaggi. Calcolare un punteggio complessivo normato per ciascuna Dimensione - ovvero Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro, Pianificazione dei compiti, Carico di lavoro/ritmo di lavoro e Orario di lavoro - attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{(\text{SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE})}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

La Tabella 5 riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle quattro Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti dalla Lista di controllo.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area II							
Area contenuto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Pianificazione dei compiti	(...)	0	22	23	45	46	100
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	(...)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(...)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(...)	0	37	38	74	75	100

– complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula riportata di seguito:

$$\left\{ \frac{(\text{SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI})}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}} \right\} \times 100$$

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area II							
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(...)	0	23	24	43	44	100

## LIVELLI DI RISCHIO AREA III - CONTESTO DEL LAVORO

L'area esaminata contiene sei indicatori.

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio normato per ciascuna Dimensione (ovvero Funzione e cultura organizzativa, Ruolo nell'ambito dell'organizzazione, Evoluzione della carriera, Autonomia decisionale/controllo del lavoro, Rapporti interpersonali sul lavoro) attraverso la formula seguente:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Tale formula non va applicata alla Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro, alla quale, come nella versione precedente della Lista di controllo, va assegnato un punteggio che andrà poi a correggere il punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro. Pertanto, se la somma degli indicatori per questa Dimensione, è uguale a 0 il punteggio di Dimensione corrisponderà al valore - 4, mentre se la somma degli indicatori è superiore a 0 corrisponderà al valore 0.

La tabella seguente riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle 6 Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area III							
Area contesto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	(...)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(...)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(...)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(...)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(...)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(...)*	* Se il punteggio dell'indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire il valore 4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

2. Una volta calcolati i punteggi per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo di Area calcolandone la media. Per l'Area Contesto del lavoro è necessario calcolare la media di Area sulla base delle prime 5 Dimensioni e, successivamente, sottrarre il punteggio ottenuto nella Dimensione Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro. Di seguito, si riporta la formula di calcolo.

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE SINGOLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA}} \right\} - \text{INTERFACCIA CASA /LAVORO}$$

In tabella seguente sono riportate le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area III							
Punteggio Area Contesto	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(...)	0	37	38	53	54	100

Per determinare il livello di rischio dell'area il Totale punteggio sarà confrontato con i valori contenuti nella seguente tabella.

Totale Punteggio	Livello di rischio
0 ≤ Punteggio ≤ 8	BASSO
9 ≤ Punteggio ≤ 17	MEDIO
18 ≤ Punteggio ≤ 26	ALTO

## CALCOLO TOTALE PUNTEGGIO LISTA DI CONTROLLO

È stato possibile ricavare il “TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO” (Tot. PR) sommando i “Totali punteggio Area” calcolati per ognuna delle tre rispettive aree.

$$\text{TOT. PR} = \text{Punt. "EVENTI SENTINELLA"} + \text{Punt. "CONTENUTO DEL LAVORO"} + \text{Punt. "CONTESTO DEL LAVORO"}$$

Calcolo punteggio finale							
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(...)+	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(...)+	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(...)+	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(...)=	0	58	59	90	91	216

Tale valore, confrontato con la tabella che segue, ha consentito di pervenire all'identificazione del “LIVELLO DI RISCHIO”, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

TABELLA DEI LIVELLI RISCHIO		
Totale Punteggio Rischio	Livello di rischio	Note
$0 \leq \text{Tot. PR} \leq 58$	<b>BASSO</b>	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.
$59 \leq \text{Tot. PR} \leq 90$	<b>MEDIO</b>	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.
$91 \leq \text{Tot. PR} \leq 216$	<b>ALTO</b>	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.

## LIVELLI DI RISCHIO E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I livelli di rischio determinati utilizzando la precedente tabella hanno consentito, quindi, di identificare le azioni di miglioramento anche per ogni singola “Area” e per ogni “Indicatore” secondo lo schema contenuto nel paragrafo che segue:

- **RISCHIO BASSO:** Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l’azienda o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione almeno ogni due anni.
- **RISCHIO MEDIO:** Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, saranno adottate tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito a una singola area, è un’indicazione che si può tradurre in proposte e azioni di miglioramento specifiche. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse “liste di controllo”, l’efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
- **RISCHIO ALTO:** Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito a una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l’intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori. 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.

Quindi, a valle delle precedenti considerazioni, grazie alla possibilità di definire i livelli di rischio per ogni singolo gruppo di domande, è possibile intervenire in maniera capillare e puntuale, per cui, di seguito, si riportano i range.

## FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

A titolo puramente informativo si vogliono descrivere brevemente le finalità e i contenuti di una valutazione approfondita di cui, nel caso ve ne sia la necessità, si rimanda allo specifico documento di valutazione.

La valutazione approfondita prevede “*la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori*” utile all’identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause, affiancando ed integrando l’analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso può considerarsi sostitutiva.

Fermo restando i passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla, la fase di approfondimento costituisce, comunque, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un’organizzazione e dei lavoratori ed un’opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio: professioni d’aiuto, operatori di call center, controllori di volo, etc) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di “liste di controllo”.

È il caso di ricordare che le indicazioni della Commissione Consultiva sono *misure di minima* e nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una “valutazione approfondita” comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Infatti, proprio per la peculiarità del rischio da stress lavoro-correlato, la puntuale analisi della percezione dei lavoratori costituisce un elemento chiave nella caratterizzazione del rischio stesso.

Nella scelta degli “strumenti” da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, a titolo esemplificativo, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano “questionari, focus group, interviste semistrutturate”, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai “fattori di contesto e di contenuto del lavoro”.

Ciò che non può essere, comunque, omesso nella scelta degli strumenti utili a valutare la percezione del rischio è *l’adozione di strumenti scientificamente validati che permettano di indagare almeno tutte le sei dimensioni di contenuto e di contesto che lo strumento indicatore va a coprire.*

La somministrazione del “questionario-strumento indicatore”, potrà essere fatta, come precedentemente sottolineato, anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell’esito della fase preliminare. In ogni caso, sarà indispensabile garantire l’anonimato nella compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati.

## Sezione 4 - TABELLA RIEPILOGATIVA VALUTAZIONE E MISURE DI SICUREZZA

### FASE PROPEDEUTICA

#### 1) Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione

Il Gruppo di gestione della valutazione si costituisce su iniziativa del DL ed è composto dal DL stesso, RSPP, MC (ove nominato/i) e RLS.

#### 2) Identificazione dei gruppi omogenei di lavoratori

Analizzata l'organizzazione, i lavoratori sono stati suddivisi per mansione ad opera del Gruppo di gestione nei gruppi omogenei sotto riportati.

#### 3) Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

Si è provveduto alla compilazione della lista di controllo relativa agli indicatori aziendali previa analisi degli eventi sentinella. L'intero Gruppo di gestione è stato, poi, impegnato nella valutazione relativa alle aree Contesto del Lavoro e Contenuto del Lavoro per ogni gruppo omogeneo individuato. Il processo valutativo ha avuto una durata di 10 gg e si è ultimato con il resoconto degli esiti e l'elaborazione della presente valutazione nonché la previsione delle misure preventive. Il Gruppo di gestione ha deliberato, altresì, di aggiornare triennialmente la valutazione, in assenza di variazioni e significative modifiche. Si opererà, altresì, il monitoraggio continuo dell'andamento degli Eventi Sentinella.

#### 4) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Membro del gruppo di gestione è il RLS in rappresentanza dei lavoratori. Gli esiti della valutazione, così come le misure di prevenzione previste, sono resi noti ai lavoratori negli incontri di formazione/ informazione del personale.

### FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

È, di seguito, riportata la tabella riepilogativa riportante gli esiti della valutazione preliminare.

Valutazioni	Area	Punteggio	Livello di rischio
AUSILIARI	Area I - Indicatori aziendali	0	PUNTEGGIO TOTALE= 16 RISCHIO NON RILEVANTE 0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58
	Area II - Contenuto del lavoro	14	
	Area III - Contesto del lavoro	2	
CANCELLIERI, OPERATORI, AUTISTI, UFFICIALI GIUDIZIARI, ASSISTENTI GIUDIZIARI	Area I - Indicatori aziendali	6	PUNTEGGIO TOTALE= 26 RISCHIO NON RILEVANTE 0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58
	Area II - Contenuto del lavoro	18	
	Area III - Contesto del lavoro	2	
DIRETTORI AMMINISTRATIVI, FUNZIONARI GIUDIZIARI, FUNZIONARI UNEP, FUNZIONARI CONTABILI	Area I - Indicatori aziendali	6	PUNTEGGIO TOTALE= 26 RISCHIO NON RILEVANTE 0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58
	Area II - Contenuto del lavoro	18	
	Area III - Contesto del lavoro	2	



## MONITORAGGIO INTERNO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

### Responsabilizzazione dei lavoratori

Ogni dipendente è responsabile sul proprio luogo di lavoro della sorveglianza dello stato di sicurezza reale raggiunto, in relazione alla formazione ricevuta ed alle disposizioni aziendali vigenti.

Il coinvolgimento da parte di tutti i dipendenti, ottenuto con una specifica campagna informativa, ha consentito di ottenere direttamente le Segnalazioni di anomalie che danno luogo alle più elementari valutazioni di efficienza delle procedure di sicurezza adottate. Con il raggiungimento di un sufficiente grado di consapevolezza e di competenza i lavoratori sono progressivamente in grado di contribuire efficacemente al miglioramento della sicurezza aziendale.

### Elaborazione di misure di sicurezza

Le misure idonee atte a prevenire, eliminare o ridurre lo stress, collettive individuali o miste riguarderanno ai sensi dell'art.6 dell'Accordo Interconfederale, sono di seguito riportate:

- *Comunicazione efficace*: atta a chiarire gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore, assicurando un adeguato sostegno da parte della proprietà ai singoli lavoratori ed ai gruppi, o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro.
- *Formazione*: per accrescere la consapevolezza e conoscenza dello stress, delle possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento;
- *Informazione e consultazione*.

Di seguito si le misure efficaci di prevenzione dello stress legato all'attività lavorativa:

- assegnazione di mansioni in modo che il lavoro sia stimolante;
- definizione chiara dei ruoli e le responsabilità di lavoro;
- assicurare periodiche verifiche della corretta attuazione del piano di manutenzione delle macchine e delle attrezzature;
- evitare per quanto possibile, di assegnare attività e compiti lavorativi nei quali i lavoratori debbano prendere decisioni in modo rapido e repentino;
- evitare, per quanto possibile, il ricorso allo straordinario;
- definire e far applicare chiare procedure di lavoro, con lo scopo di individuare chiaramente compiti e responsabilità, inoltre consentire ai lavoratori di partecipare alle decisioni che hanno ripercussioni dirette su di loro
- permettere ai lavoratori di avere il controllo della loro attività;
- lasciare ai lavoratori il tempo necessario per eseguire le loro mansioni;
- consentire ai lavoratori di presentare lamentele e considerarle seriamente;
- in caso di necessità coinvolgere il Medico Competente per una partecipazione più attiva e fondamentale che può offrire al processo valutativo in virtù del suo ruolo all'interno del sistema prevenzionale aziendale.
- tenere sotto controllo gli eventi sentinella quindi adottare un programma di monitoraggio in relazione ai cambiamenti che si possono verificare all'interno del luogo di lavoro.

## Sezione 5 - ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

### VALUTAZIONE n.1: AUSILIARI

LIVELLI DI RISCHIO AREA EVENTI SENTINELLA		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 10	0	NON RILEVANTE
11 ≤ Punteggio ≤ 20	6	MEDIA

Punteggio intermedio: 10

Punteggio: 0

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 23		NON RILEVANTE
24 ≤ Punteggio ≤ 43		MEDIA

Punteggio: n.d.

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTESTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 37		NON RILEVANTE
38 ≤ Punteggio ≤ 53		MEDIA

Punteggio: 2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58	NON RILEVANTE	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
59 ≤ Tot. Punteggio ≤ 90	MEDIA	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.
91 ≤ Tot. Punteggio ≤ 216	ALTA	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

Classe di rischio: Rischio non rilevante

Punteggio: 16

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Aumentato</i>	4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Inalterato</i>	1
3	Assenze dal lavoro	<i>Inalterato</i>	1
4	% ferie non godute	<i>Inalterato</i>	1
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Inalterato</i>	1
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Diminuito</i>	0
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Inalterato</i>	1
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Inalterato</i>	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	No	0

Totale Punteggio **10**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>NON risposta</i>	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>NON risposta</i>	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>NON risposta</i>	
4	Microclima adeguato	<i>NON risposta</i>	
5	Adeguate illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>NON risposta</i>	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<i>NON risposta</i>	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>NON risposta</i>	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<i>NON risposta</i>	

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	NON risposta	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NON risposta	
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	NON risposta	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	NON risposta	
13	Esposizione a rischio biologico	NON risposta	

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **n.d.**

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	No	0
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio **33**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	No	0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	No	0

Totale Punteggio **11**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	No	1
34	E' presente il lavoro a turni	No	0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **12**

Livello di rischio **Non rilevante**

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0

45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0
46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	No	1

Totale Punteggio **9**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **INTERFACCIA CASA-LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	No	1
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio **0**

Classe di rischio di appartenenza:

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

## VALUTAZIONE n.2: CANCELLIERI, OPERATORI, AUTISTI, UFFICIALI GIUDIZIARI, ASSISTENTI GIUDIZIARI

LIVELLI DI RISCHIO AREA EVENTI SENTINELLA		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 10	0	NON RILEVANTE
11 ≤ Punteggio ≤ 20	6	MEDIA

Punteggio intermedio: 13

Punteggio: 6

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 23		NON RILEVANTE
24 ≤ Punteggio ≤ 43		MEDIA

Punteggio: n.d.

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTESTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 37		NON RILEVANTE
38 ≤ Punteggio ≤ 53		MEDIA

Punteggio: 2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58	NON RILEVANTE	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
59 ≤ Tot. Punteggio ≤ 90	MEDIA	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.
91 ≤ Tot. Punteggio ≤ 216	ALTA	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

Classe di rischio: Rischio non rilevante

Punteggio: 26

### DETTAGLIO VALUTAZIONE

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

#### EVENTI SENTINELLA

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	<i>Aumentato</i>	4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	<i>Aumentato</i>	4
3	Assenze dal lavoro	<i>Inalterato</i>	1
4	% ferie non godute	<i>Inalterato</i>	1
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	<i>Inalterato</i>	1
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	<i>Inalterato</i>	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	<i>Diminuito</i>	0
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	<i>Inalterato</i>	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	<i>No</i>	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	<i>No</i>	0

Totale Punteggio **13**

Livello di rischio Medio

#### CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<i>NON risposta</i>	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<i>NON risposta</i>	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<i>NON risposta</i>	
4	Microclima adeguato	<i>NON risposta</i>	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	<i>NON risposta</i>	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<i>NON risposta</i>	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	<i>NON risposta</i>	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<i>NON risposta</i>	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<i>NON risposta</i>	

10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NON risposta	
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	NON risposta	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	NON risposta	
13	Esposizione a rischio biologico	NON risposta	

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **n.d.**

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio **50**

Livello di rischio **Medio**

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	No	0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	No	0

Totale Punteggio **11**

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	No	1
34	E' presente il lavoro a turni	No	0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio **12**

Livello di rischio **Non rilevante**

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0



46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	No	1

Totale Punteggio **9**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio **0**

Livello di rischio **Non rilevante**

#### **INTERFACCIA CASA-LAVORO**

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	No	1
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio **0**

Classe di rischio di appartenenza:

**NON RILEVANTE**

Rischio non rilevante

**VALUTAZIONE n.3:**  
**DIRETTORI AMMINISTRATIVI, FUNZIONARI GIUDIZIARI, FUNZIONARI UNEP,**  
**FUNZIONARI CONTABILI**

LIVELLI DI RISCHIO AREA EVENTI SENTINELLA		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 10	0	NON RILEVANTE
11 ≤ Punteggio ≤ 20	6	MEDIA

Punteggio intermedio: 14  
Punteggio: 6

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 23		NON RILEVANTE
24 ≤ Punteggio ≤ 43		MEDIA

Punteggio: n.d.

LIVELLI DI RISCHIO AREA CONTESTO DEL LAVORO		
RANGE	TOT. PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO
0 ≤ Punteggio ≤ 37		NON RILEVANTE
38 ≤ Punteggio ≤ 53		MEDIA

Punteggio: 2

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
PUNTEGGIO	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
0 ≤ Tot. Punteggio ≤ 58	NON RILEVANTE	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.
59 ≤ Tot. Punteggio ≤ 90	MEDIA	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.
91 ≤ Tot. Punteggio ≤ 216	ALTA	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.

Classe di rischio: Rischio non rilevante

Punteggio: 26

**DETTAGLIO VALUTAZIONE**

Per ogni AREA e indicatore esaminati sono indicati i relativi punteggi risultanti dalla Check List

**EVENTI SENTINELLA**

INDICATORI AZIENDALI			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Indici infortunistici	Aumentato	4
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	Aumentato	4
3	Assenze dal lavoro	Inalterato	1
4	% ferie non godute	Inalterato	1
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	Inalterato	1
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	Inalterato	1
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	Inalterato	1
8	Richieste visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore al medico competente	Inalterato	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	No	0

Totale Punteggio **14**

Livello di rischio **Medio**

**CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	NON risposta	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	NON risposta	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	NON risposta	
4	Microclima adeguato	NON risposta	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VCT, lavori fini, ecc.)	NON risposta	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	NON risposta	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI (se non previsti risposta = sì)	NON risposta	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	NON risposta	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	NON risposta	

10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	NON risposta	
11	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	NON risposta	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	NON risposta	
13	Esposizione a rischio biologico	NON risposta	

Totale Punteggio

Livello di rischio n.d.

<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	Si	1
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	Si	0
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	No	0
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	Si	1
18	Chiara definizione dei compiti	Si	0
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	No	1

Totale Punteggio 50

Livello di rischio **Medio**

<b>CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	Si	0
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	Si	1
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	No	0
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	No	0
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	No	0
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina (Se non previsto risposta =No)	No	0
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	No	0
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	No	0
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	No	0

Totale Punteggio 11

Livello di rischio **Non rilevante**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	No	0
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	No	0
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	No	0
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	No	0
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	No	1
34	E' presente il lavoro a turni	No	0
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	No	0
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	No	0

Totale Punteggio 12

Livello di rischio **Non rilevante**

## CONTESTO DEL LAVORO

<b>FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>			
N.	Indicatore	Esito	Punteggio
37	Diffusione organigramma aziendale	Si	0
38	Presenza di procedure aziendali	Si	0
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	Si	0
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Si	0
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale.	Si	0
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	Si	0
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	Si	0
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Si	0
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	Si	0

46	Presenza di codice etico e di comportamento(escluso codici disciplinari)	Si	0
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo(stress/mobbing...)	No	1

Totale Punteggio 9

Livello di rischio Non rilevante

#### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	Si	0
49	I ruoli sono chiaramente definiti	Si	0
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	No	0
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	No	0

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

#### EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	Si	0
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	Si	0
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Si	0

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

#### AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	No	0
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	Si	0
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	Si	0
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Si	0
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	No	0

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

#### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	Si	0
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Si	0
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	No	0

Totale Punteggio 0

Livello di rischio Non rilevante

#### INTERFACCIA CASA-LAVORO

N.	Indicatore	Esito	Punteggio
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	No	1
64	Possibilità di orario flessibile	Si	0
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Si	0
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	Si	0

Totale Punteggio 0

Classe di rischio di appartenenza:

NON RILEVANTE

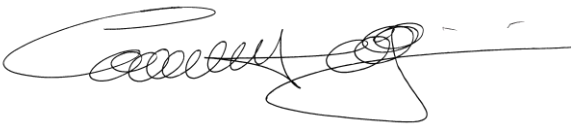
Rischio non rilevante

## CONCLUSIONI

Il presente Documento di Valutazione degli altri rischi specifici:

- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Datore di Lavoro nonché Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

FIGURE E RESPONSABILI	
Datore di Lavoro <b>Dott. ANGELO MARIANO BOZZA</b>	
R.S.P.P. <b>GIANNI CORRADETTI</b>	
R.L.S. <b>PASQUALINO SOMMA</b>	

Pescara (PE), lì 29/07/2022

### VARIAZIONI DELLE FIGURE RESPONSABILI

Eventuali variazioni delle figure responsabili saranno segnalate dal Datore di Lavoro nella seguente tabella:

FIGURE E RESPONSABILI			
Figura subentrata	Nominativo	Data della nomina	Firma
<input type="checkbox"/> Datore di Lavoro <input type="checkbox"/> R.S.P.P. <input type="checkbox"/> Medico Competente <input type="checkbox"/> R.L.S.			
<input type="checkbox"/> Datore di Lavoro <input type="checkbox"/> R.S.P.P. <input type="checkbox"/> Medico Competente <input type="checkbox"/> R.L.S.			
<input type="checkbox"/> Datore di Lavoro <input type="checkbox"/> R.S.P.P. <input type="checkbox"/> Medico Competente <input type="checkbox"/> R.L.S.			

La nuova figura subentrata prende visione della valutazione del rischio sottoscrivendo la stessa senza formulare ulteriori integrazioni o modifiche.

## SUCCESSIVE MODIFICHE

TIPO DI MODIFICA E DATA	ENTITÀ DELLA MODIFICA	MISURE DA INTRAPRENDERE	FIRMA DEL DATORE DI LAVORO
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		
	<input type="checkbox"/> TRASCURABILE <input type="checkbox"/> SIGNIFICATIVA <input type="checkbox"/> Altro: _____		

## INDICE DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DI ALTRI RISCHI

Sezione 1 - RELAZIONE INTRODUTTIVA .....	2
Sezione 2 - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE.....	3
Sezione 3 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	5
Sezione 4 - TABELLA RIEPILOGATIVA VALUTAZIONE E MISURE DI SICUREZZA .....	20
Sezione 5 - ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	22
STRESS DA LAVORO CORRELATO.....	22
VALUTAZIONE n.1: AUSILIARI.....	22
VALUTAZIONE n.2: CANCELLIERI, OPERATORI, AUTISTI, UFFICIALI GIUDIZIARI, ASSISTENTI GIUDIZIARI .....	25
VALUTAZIONE n.3:.....	28
DIRETTORI AMMINISTRATIVI, FUNZIONARI GIUDIZIARI, FUNZIONARI UNEP, FUNZIONARI CONTABILI .....	28
CONCLUSIONI .....	31
INDICE DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DI ALTRI RISCHI .....	33