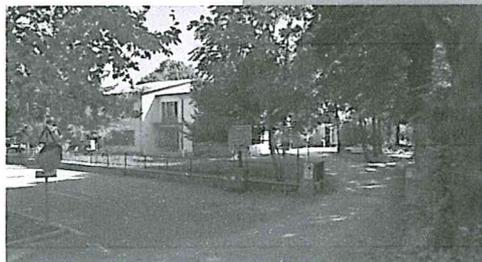


COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO

Sede Centrale Piazza Risorgimento N.9, Fossalta di Portogruaro (VE)



Revisione N.01 del

22.04.2015

Elaborato

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

D.Lgs. 9 aprile 2008 n° 81 smi

**- SEDE STORICA MUNICIPIO - EX-SCUOLA CARDUCCI-
-SEDE BIBLIOTECA - SEDE MAGAZZINO GENERALE-**



STRESS LAVORO CORRELATO

COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO

Sede Centrale Piazza Risorgimento N.9, Fossalta di Portogruaro (VE)

Revisione N.00 del

22.04.2015

Elaborato

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
ANALISI DELLO STRESS LAVORO CORRELATO**

D.Lgs. 9 aprile 2008 n° 81 smi

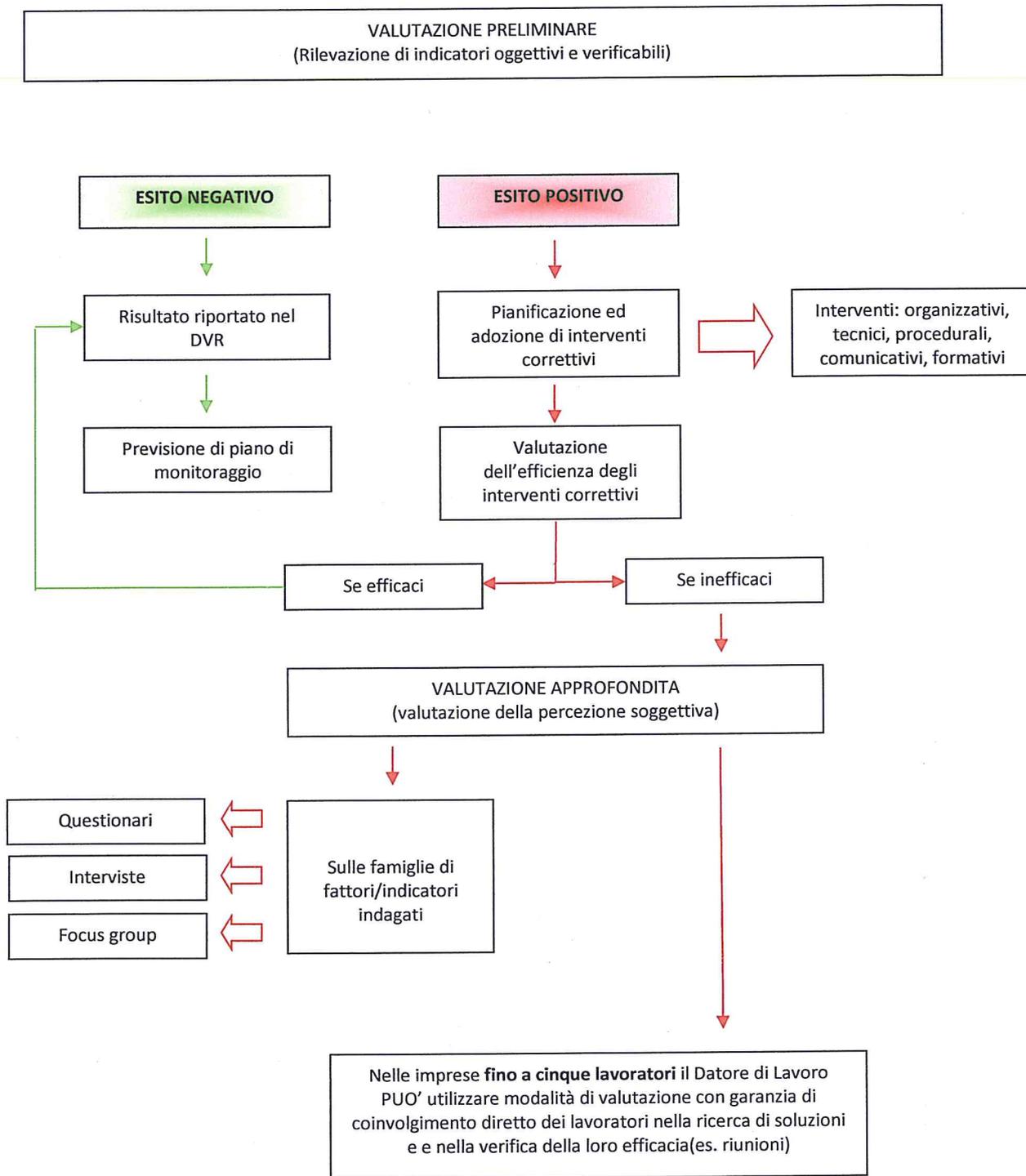
- SEDE STORICA MUNICIPIO - EX-SCUOLA CARDUCCI-

-SEDE BIBLIOTECA - SEDE MAGAZZINO GENERALE-

1. PREMESSA - METODO DI VALUTAZIONE

La presente valutazione è da considerarsi parte integrante della valutazione dei rischi; essa è stata effettuata secondo le procedure contenute all'interno delle Linee Guida UNI INAIL - edizione del 2011. Di seguito viene riportato il processo metodologico individuato dalla Commissione Consultiva al quale tali linee guida fanno riferimento.

Fig. 1 – Processo metodologico di valutazione secondo la Commissione Consultiva



Il metodo adottato si articola secondo le seguenti fasi principali:

❖ **FASE 1 – FASE PROPEDEUTICA:**

A. COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Il datore di lavoro costituisce il “Gruppo di gestione della Valutazione” cui partecipano il datore di lavoro o suo delegato, in accordo con i preposti, RLS, RSPP, ASPP, MC con l’obiettivo di programmare e di coordinare lo svolgimento dell’intero processo valutativo, modulando il percorso anche in funzione degli esiti. Esso monitora ed agevola l’attuazione del programma attraverso:

- Pianificazione della procedura
- Gestione della procedura
- Promozione della procedura
- Supervisione della procedura
- Approvazione dei piani di azione
- Elaborazione dei report di gestione

B. SVILUPPO DI UNA STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

C. SVILUPPO DEL PIANO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

❖ **FASE 2 – VALUTAZIONE PRELIMINARE:**

Valutazione preliminare attraverso uno strumento denominato “lista di controllo” suddiviso in due momenti:

- L’analisi degli eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turn over...) su parametri omogenei individuati internamente all’azienda
- L’analisi specifica degli indicatori contenuto (ambienti di lavoro ed attrezzature, carichi di lavoro..) e di contesto (ruolo nell’ambito dell’organizzazione, autonomia decisionale..) per la quale il datore di lavoro coinvolge obbligatoriamente l’RLS con metodologie subordinate alla valutazione dei rischi

La lista di controllo viene compilata dal gruppo di gestione della valutazione, coadiuvato dai soggetti afferenti l’ufficio del personale per quanto riguarda la compilazione della parte “eventi sentinella”. Poiché la valutazione viene effettuata su gruppi omogenei di lavoratori, si procede con una o più liste di controllo a seconda dei livelli di complessità organizzativa e mansionaria.

Si riporta di seguito lo schema degli indicatori relativo alla lista di controllo.

Fig. 2 – Schema lista di controllo

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

Ad ogni indicatore viene associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle tre aree vengono sommati, consentendo di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale rispetto al punteggio massimo

Rischio non rilevante

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

Nel caso in cui l'analisi stress lavoro correlato identifichi un rischio non rilevante, tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà procedere con un piano di monitoraggio, ad esempio anche attraverso un periodico controllo degli eventi sentinella.

Rischio medio

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO MEDIO >25%≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.

Per ogni azione identificata con punteggio medio si adottano adeguate azioni correttive riferite agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano valori di rischio più elevati. Successivamente viene verificata anche attraverso un monitoraggio con le stesse liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

Rischio alto

LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
RISCHIO ALTO	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio da stress-correlato tale da richiedere azioni correttive immediate; si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficienza delle azioni correttive, in caso di inefficacia si procede alla fase di valutazione approfondita

Per ogni condizione identificata con rischio alto, riferito ad una singola area, si adottano adeguate azioni correttive riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e e/o di contenuto, con valori di rischio stress più elevato. Successivamente si verifica anche, attraverso un monitoraggio effettuato con le liste di controllo, l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

❖ **FASE 3 – VALUTAZIONE APPROFONDITA:**

La valutazione approfondita viene attuata nel momento in cui gli interventi correttivi risultino; essa prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, utile all'identificazione e caratterizzazione dello stress lavoro-correlato e delle sue cause, attraverso questionari, focus group o l'intervista semi-strutturata, la cui utilizzazione può richiedere la consulenza esterna qualificata.

VALUTAZIONE APPROFONDITA
(VALUTAZIONE PERCEZIONE SOGGETTIVA)



- QUESTIONARI
- FOCUS GROUP
- INTERVISTE SEMISTRUTTURATE

Tale valutazione si affianca ed integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare ed in nessun caso è da considerarsi sostitutiva. La puntuale analisi della percezione dei lavoratori costituisce un elemento chiave nella caratterizzazione del rischio stress lavoro-correlato. La somministrazione del questionario strumento-indicatore può essere fatta anche limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell'esito preliminare. In ogni caso è indispensabile l'anonimato della compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati

Si riporta di seguito lo schema dello strumento -indicatore .

Fig. 3 – Schema strumento-indicatore

Tab. 1 Riepilogo del modello Management Standards e dei relativi Condizioni Ideali/Stati da conseguire		
DIMENSIONI ORGANIZZATIVE CHIAVE	STANDARDS (si prevede che)	CONDIZIONI IDEALI/STATI DA CONSEGUIRE (esempi)
1. DOMANDA Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro	I lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali	<ul style="list-style-type: none"> - richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; - attività lavorative concepite sulla base delle competenze del lavoratore; - adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività
2. CONTROLLO Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	Il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro e che esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro; - ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; - gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore
3. SUPPORTO Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi.	Il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - adozione, da parte dell'azienda, di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; - conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; - feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori.
4. RELAZIONI Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.	Il lavoratore non si percepisce quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - promozione da parte dell'azienda di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; - possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro; - esistenza di sistemi per favorire la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.
5. RUOLO Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.	Il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo; - informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità.
6. CAMBIAMENTO Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	Il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.	<ul style="list-style-type: none"> - informazioni opportune da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti; - consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa; - garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento.

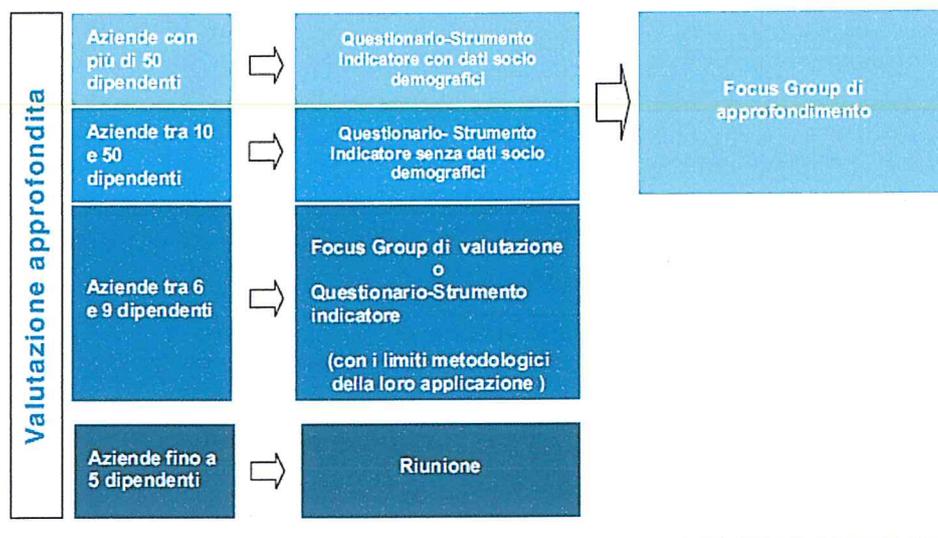
Sulla base dei risultati ottenuti è possibile avere, per i diversi gruppi omogenei individuati all'interno dell'azienda, risultati differenti.

Fig. 4 – Schema strumento-indicatore

Tab. 2 Codice colore	
	Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti)
	Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (= >50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile
	Evidente necessità di evidenti interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile
	Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi).

Sui fattori con esito positivo rosso devono essere individuate ed attuate le azioni correttive; il monitoraggio dell'efficacia degli interventi correttivi adottati può essere condotto attraverso una nuova somministrazione del questionario strumento-indicatore e con la successiva analisi.

Fig. 5 – Questionario strumento indicatore e focus-group



❖ FASE 4 – PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI SUCCESSIVI:

Le informazioni e i risultati ottenuti con la valutazione dei rischi (fase preliminare e ove necessario fase approfondita) vengono opportunamente analizzati al fine di individuare ed adottare le eventuali azioni correttive, necessarie alla riduzione/eliminazione del rischio. Inoltre viene definito un piano di monitoraggio sull'efficacia delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere attraverso la verifica con il medico competente e/o gli specialisti designati.

La strutturazione dell'analisi dei risultati e la successiva traducibilità in azioni correttive viene facilitata attraverso:

1. l'adozione di focus group, adatto a far emergere le problematiche specifiche per l'azienda , attraverso una strategia comunicativa che si soffermi sulla formazione-informazione relativa i :
 - ai sei fattori di rischio di stress lavoro-correlato in azienda
 - alle modalità del Management Standard adottato in azienda
 - al confronto fra le proprie condizioni organizzative e le buone pratiche di gestione previste dal modello
 - Ai Fattori di rischio stress-correlato emersi in azienda
2. Diffusione dei risultati e corretta informazione sul significato complessivo degli stessi
3. Comunicazione dei risultati e degli interventi correttivi

La valutazione verrà immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3 e smi). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

2. VALUTAZIONE DELLO STRESS

❖ FASE 1 – FASE PROPEDEUTICA

A. GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro si è avvalso della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente, così come previsto dalla legge; sono stati inoltre coinvolti il RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), i tecnici dell'ufficio del personale ed i responsabili di area individuati dall'organo di vertice politico come il datore di lavoro.

Le figure individuate come appartenenti al Gruppo di Gestione della valutazione sono le seguenti:

RUOLO ALL'INTERNO DEL S.P.P.	NOMINATIVO
DATORE DI LAVORO	AREA 1 –AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA – Battiston Carla AREA 2 –ECONOMICO FINANZIARIA – Zoccolan Giuliano AREA 3 –CULTURA E SOCIO ASSISTENZIALE – Battiston Andrea AREA 4 –TECNICA – Strumendo Paola
RSPP	Arch. ROSSI STEFANIA
MEDICO COMPETENTE	Dott. TRENTIN ALESSANDRO
RLS	Geom. BINI DARIO
IMPIEGATO UFF. DEL PERSONALE	ROMANIN MANUELA
RAPPRESENTANTI UFF. LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE	P.E. BELLOTTO MARTA

Vista la dimensione dell'azienda non si rende necessaria l'individuazione del responsabile gestionale della procedura di valutazione.

B. STRATEGIA COMUNICATIVA E DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE:

Durante l'intervento formativo ai sensi dell'A.S.R. 11/12/2011, che prevede la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro, tutti i lavoratori sono stato formati in merito:

- alla tipologia del rischio per il quale era in corso la valutazione
- agli elementi che vengono analizzati durante l'attività di valutazione del rischio (indicatori)
- alla modalità di partecipazione dei lavoratori : durante la prima fase per rappresentanti dei lavoratori –RLS, ufficio del personale e ufficio lavori pubblici – durante la seconda fase attraverso la somministrazione a tutti i singoli soggetti del questionario strumento indicatore. Tutte le comunicazioni relative alla seconda fase sono avvenute attraverso bacheca, così come avverrà per il risultato finale della presente valutazione.

C. SVILUPPO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il gruppo di lavoro ha attuato il programma attraverso la raccolta delle informazioni relative all'azienda, al fine di costruire il contesto conoscitivo della realtà lavorativa in esame, necessario alla progettazione dell'intervento valutativo. Tutte le informazioni sono state acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal medico competente, dal RLS, dall'ufficio del personale e dei

Lavori Pubblici e Manutenzione del Patrimonio, e fanno riferimento alla check list di indicatori prevista dalle linee guida UNI INAIL, la quale fa riferimento a:

- INDICATORI AZIENDALI che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc., i quali sono stati reperiti attraverso l'ufficio del personale
- INDICATORI CONTESTO DEL LAVORO che interessano l'ambiente di lavoro, la pianificazione dei compiti, il carico ed il ritmo di lavoro, nonché l'orario lavorativo.
- INDICATORI CONTENUTO DEL LAVORO che si riferiscono all'organizzazione aziendale, ai ruoli, all'evoluzione della carriera, all'autonomia decisionale, ai rapporti interpersonali.

Sono state individuate le mansioni omogenee e conseguentemente, nel caso specifico in esame, le partizioni organizzative dell'azienda, secondo quanto segue:

- IMPIEGATI AMMINISTRATIVI
- OPERAI
- ASSISTENTI DOMICILIARI

Prima di procedere con l'analisi preliminare del rischio e la compilazione delle relative check list, è stato stabilito che pur in caso di esito RISCHIO IRRILEVANTE o RISCHIO MEDIO, il primo livello d'indagine sarebbe comunque stato integrato anche con la somministrazione del questionario strumento indicatore per la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti si riferisce alla situazione-lavoro e non alle singole persone, al fine di avere un quadro più approfondito e completo della situazione aziendale.

❖ **FASE 2 – VALUTAZIONE PRELIMINARE**

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree ha consentito di identificare il posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo, secondo quanto segue:

Fattore di rischio	Stress lavoro correlato
Gruppo omogeneo	Impiegati
Reparto	Ufficio

INDICATORI DI RISCHIO

		Si	No
1.	malattie professionali		X
2.	casi conclamati di disagio lavorativo		X
3.	presenza di fattori potenziali di stress noti in letteratura		X
4.	presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali		X
5.	presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene.		X
6.	presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente, ovvero:		X

I – EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		INDICATORI AZIENDALI	12	0	10	11	20
TOTALE PUNTEGGIO	2	0		2		5	

II – AREA CONTENUTO LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
		Ambiente di lavoro ed attrezzatura di lavoro	2	0	5	6	9
Pianificazione dei compiti	1	0	2	3	4	5	6

Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	4	0	13	14	25	26	36
III – AREA CONTESTO LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	1	0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita-lavoro	0	Se il punteggio totale dell’indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0					
TOTALE PUNTEGGIO	10	0	8	9	17	18	26

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2
CONTENUTO DEL LAVORO	4
CONTESTO DEL LAVORO	10
TOTALE	15

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
	X	
X		
	X	

LIVELLO DI RISCHIO TOTALE

NOTE: VISTO IL QUESTIONARIO SOGGETTIVO ED IL RISULTATO DEI SINGOLI CONTESTI IL LIVELLO E' BASSO

RISCHIO BASSO – non rilevante (0-17)	X	
RISCHIO MEDIO (18-34)		
RISCHIO ALTO (35-67)		

MANSIONE 2:

Scheda B

Fattore di rischio	Stress lavoro correlato
Gruppo omogeneo	Operaio-autista
Reparto	Tutte le aree compreso il territorio comunale

INDICATORI DI RISCHIO			Si	No
1.	malattie professionali			X
2.	casi conclamati di disagio lavorativo			X
3.	presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura			X
4.	presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali			X
5.	presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene.			X
6.	presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente, ovvero:			X

I – EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	13	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	2	0		2		5	

II – AREA CONTENUTO LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed	8	0	5	6	9	10	13

attrezzatura di lavoro							
Pianificazione dei compiti	1	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	1	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	13	14	25	26	36

III – AREA CONTESTO LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante		MEDIO		ALTO	
		0-25%		25-50%		50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell’ambito dell’organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	2	0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita-lavoro	1	Se il punteggio totale dell’indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0					
TOTALE PUNTEGGIO	12	0	8	9	17	18	26

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2
CONTENUTO DEL LAVORO	11
CONTESTO DEL LAVORO	12
TOTALE	25

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
	X	
X		
	X	

LIVELLO DI RISCHIO TOTALE

NOTE: nessuna

RISCHIO BASSO – non rilevante (0-17)		
RISCHIO MEDIO (18-34)	X	
RISCHIO ALTO (35-67)		

MANSIONE 3:

Scheda C

Fattore di rischio	Stress lavoro correlato
Gruppo omogeneo	Assistente domiciliare
Reparto	Le aree uffici ed il territorio comunale

INDICATORI DI RISCHIO			Si	No
1.	malattie professionali			X
2.	casi conclamati di disagio lavorativo			X
3.	presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura:			X
4.	presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali			X
5.	presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene.			X
6.	presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente, ovvero:			X

I – EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	8	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

II – AREA CONTENUTO LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzatura di lavoro	6	0	5	6	9	10	13

Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	9	0	13	14	25	26	36

III – AREA CONTESTO LAVORO

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGI PER INDICATORE	Non rilevante		MEDIO		ALTO	
		0-25%		25-50%		50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	2	0	1	2		3	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita-lavoro	0	Se il punteggio totale dell'indicatore Interfaccia casa lavoro è uguale a 0, inserire -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0					
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	8	9	17	18	26

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTENUTO DEL LAVORO	9
CONTESTO DEL LAVORO	11
TOTALE	20

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO		
X		
X		
	X	

LIVELLO DI RISCHIO TOTALE

NOTE:nessuna

RISCHIO BASSO – non rilevante (0-17)		
RISCHIO MEDIO (18-34)	X	
RISCHIO ALTO (35-67)		

❖ **FASE 3 – VALUTAZIONE APPROFONDATA:**

Tale valutazione verrà effettuata a distanza di un anno dalla stesura del presente documento, qualora a seguito di monitoraggio, le misure implementate per la riduzione dello stress lavoro-correlato non siano risultate efficaci.

❖ **FASE 4 – PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI E MISURE DI MIGLIORAMENTO:**

MISURE DA ADOTTARE	Responsabile attuazione	Inizio/conclusione attività
<u>INTERVENTI ORGANIZZATIVI:</u> Si rende necessario un consistente miglioramento dell'organizzazione aziendale ed un'individuazione chiara dei ruoli e delle mansioni.	Il datore di Lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016
<u>INTERVENTI TECNICI:</u> Si rendono necessarie le analisi specifiche dei rischi al fine di comprendere l'entità di tali rischi ed attuare le corrette misure di prevenzione e protezione all'interno degli ambienti di lavoro.	Il datore di Lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016
<u>INTERVENTI PROCEDURALI:</u> Allo stato attuale non sono presenti procedure aziendali di cui si rende necessaria l'implementazione.	Il datore di Lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016
<u>INTERVENTI COMUNICATIVI E FORMATIVI:</u> Per alcuni settori si rende necessario un intervento legato alla comunicazione ed alla formazione.	Il datore di Lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016
<u>VERIFICA EFFICACIA INTERVENTI MIGLIORATIVI</u>	Il datore di Lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016
<u>ATTUAZIONE DEL SECONDO LIVELLO</u> Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori <input type="checkbox"/> questionari <input type="checkbox"/> focus group <input type="checkbox"/> intervista semistrutturata <input type="checkbox"/> riunioni (nota: per aziende fino a 5 dip.) AL MOMENTO NON PREVISTA (vedi nota MONITORAGGIO)		Previsto in una fase successiva a seguito di monitoraggio negativo delle rimanenti misure di implementazione
<u>ANALISI DEI RISULTATI VALUTAZIONE SECONDO LIVELLO E PIANIFICAZIONE INTERVENTI CORRETTIVI</u>		Previsto in una fase successiva a seguito di monitoraggio negativo delle rimanenti misure di implementazione
<u>MONITORAGGIO</u> Nel corso della riunione periodica che sarà svolta in base all'art. 35 del D.lgs. 81/2008 sarà analizzata ulteriormente la presente valutazione del rischio e considerate eventuali possibili attività di miglioramento, in collaborazione con il servizio di prevenzione e il medico competente. Controllo periodico (annuale) degli eventi sentinella Entro due anni sarà ripetuta la presente analisi e contestualmente sarà valutato se procedere alla somministrazione di un questionario ai lavoratori sotto la sorveglianza del Medico Competente.	Datore di lavoro	Attuazione immediata e conclusione con la prossima riunione periodica del 2016

3. ESTENSORI DEL DOCUMENTO:

Il Datore di lavoro ha provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi "stress lavoro correlato", secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17, comma 1, lettera a), art. 28 del D. lgs. 81 del 9 aprile 2008 e smi.

Il presente documento è stato letto ed approvato da:

Datore di lavoro:

.....
.....
.....
.....

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione:


.....

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

.....

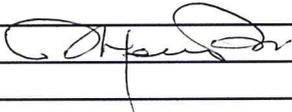
Medico Competente:

.....

che con la sottoscrizione dello stesso attestano la data certa del presente documento ai sensi dell'art.28, comma 2, del D.lgs.81/2008 e smi.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO - Valutazione preliminare

DATA DI COMPILAZIONE	22.04.2015
DITTA-AZIENDA-COMUNE	COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
MANSIONE-REPARTO	IMPIEGATO

REFERENTI COINVOLTI NELLA COMPILAZIONE		
	Nome e Cognome	Firma
DATORE DI LAVORO	Battiston Carla	
	Zoccolan Giuliano	
	Battiston Andrea	
	Strumendo Paola	
RSPP	Rossi Stefania	
RLS	Bini Dario	
MEDICO COMPETENTE	Trentin A.	
LAVORATORI	Bellotto Marta	
ALTRE FIGURE	Romanin Manuela	

I - EVENTI SENTINELLA

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1	4	0	
n. infortuni/n.lavoratoriX100 - ultimo anno diminuito inalterato aumentato rispetto a - n.infortuni totali negli ultimi 3 nni/n.lavoratori degli ultimi 3 anniX100 sono compresi anche gli infortuni in itinere in presenza di lavoro a turni						
2	ASSENZA PER MALATTIA	0	1	4	4	
sono da considerarsi i giorni per assenza da malattia indipendentemente dalla sua natura - sono escluse maternità ed allattamento						
3	ASSENZA DAL LAVORO	0	1	4	4	
% di assenze dal lavoro (ad esempio, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro, ritardi, uscite anticipate...) formula di calcolo: n.ore lavorative perse/n.lavoro ore potenziali lavorabili da contratto x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0	1	4	4	Nel Comune non possono esserci straordinari che non vengono impegnati come ferie.
% di ferie non godute intesa come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. formula di calcolo: n.giorni ferie non usufruite/n.giorni ferie contrattualmente previste e maturate x 100						
5	%TRASFERIMENTI INTERNI DAL PERSONALE	0	1	4	0	
n. di trasferimenti richiesti/ n.di lavoratori x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato, rispetto a: n.di trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni/ numero lavoratori ultimi 3 anni x 100						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE	0	1	4	0	
n. uscite + entrati/n.lavoratori x 100 - ultimo anno diminuito, inalterato invariato rispetto a: n.uscite + entrati ultimi 3 anni/ n. lavoratori ultimi 3 anni x 100						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI	0	1	4	0	
8	ROCHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0	1	4	0	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE		0-NO	4-SI	0	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO, DEMANSIONAMENTO MOLESTIE MORALI E SESSUALI		0-NO	4-SI	0	
TOTALE PUNTEGGIO					12	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione	1	0	0	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	1	0	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1	0	0	
4	Microclima adeguato	0	1	0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo ad attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini ...)	0	1	1	NON SEMPRE
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1	0	SE NON PREVISTI SEGNARE SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1	0	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	1	NON SEMPRE
10	Esposizione a vibrazione al livello superiore al limite d'azione	1	0	0	
11	Adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature	0	1	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1	0	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				2	
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
14	IL LAVORO SUBISCE FREQUENTI INTERRUZIONI	1	0	0	
15	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE STRUMENTALI NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	0	
16	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA MONOTONIA	1	0	0	
17	LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE RICHIEDE DI ESEGUIRE PIU' COMPITI CONTEMPORANEAMENTE	1	0	0	
18	CHIARA DEFINIZIONE DEI COMPITI	0	1	0	
19	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE UMANE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1	0	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1	0	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1	0	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1	0	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1	0	0	SE NON PREVISTI SEGNARE NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1	0	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed apparecchiature ad alto rischio	1	0	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1	0	0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1	0	0	Il lavoro straordinario viene recuperato con ferie e permessi
31	E' presente orario di lavoro rigido, non flessibile	1	0	1	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1	0	0	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1	0	
34	E' presente il lavoro a turni	1	0	0	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1	0	0	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0	1	1	
38	Presenza di procedure aziendali	0	1	1	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1	1	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca,internet,, busta paga, volantini...)	0	1	0	
43	Effettuazione riunioni, incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1	1	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita aziendale	0	1	0	LIMITATO
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1	1	
46	Presenza di "codice etico e/o di comportamento" (escluso codici disciplinari)*	0	1	0	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress, mobbing)	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				7	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1	0	
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto, responsabile qualità....)	1	0	0	
51	Accade frequente che i dirigenti preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

* 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

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1	0	
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0	1	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				2	

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1	0	0	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1	1	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1	0	
61	vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori e dei colleghi	0	1	1	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA - LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1	0	
64	Possibilità di orario flessibile	0	1	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time/orizzontale	0	1	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

Se il risultato è uguale a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore -1

Se il risultato è superiore a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore 0

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
INDICATORI AZIENDALI	12	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	2	0		2		5	

II - CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		da	a	da	a	da	a
Ambiente di lavoro	2	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	1	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	4	0	13	14	25	26	36

III - CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazioni	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione carriera	1	0	1	2	3	3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3		
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Interfaccia casa-lavoro conciliazione vita-lavoro*	0						
TOTALE PUNTEGGIO	10	0	8	9	17	18	26

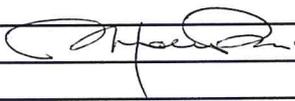
* Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire -1
Se superiore a 0 inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio

AREA TOTALE	PUNTEGGIO AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	4
CONTESTO DEL LAVORO	10
INDICATORI AZIENDALI*	2
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	16

* se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella il valore di 0;
se compreso fra 11 e 20 si inserisce il valore 2, se compreso fra 21 e 40 si inserisce il valore 5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO - Valutazione preliminare

DATA DI COMPILAZIONE	22.04.2015
DITTA-AZIENDA-COMUNE	COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
MANSIONE-REPARTO	OPERAIO-AUTISTA

REFERENTI COINVOLTI NELLA COMPILAZIONE		
	Nome e Cognome	Firma
DATORE DI LAVORO	Battiston Carla	
	Zoccolan Giuliano	
	Battiston Andrea	
	Strumendo Paola	
RSPP	Rossi Stefania	
RLS	Bini Dario	
MEDICO COMPETENTE	Trentin A.	
LAVORATORI	Bellotto Marta	
ALTRE FIGURE	Romanin Manuela	

I - EVENTI SENTINELLA

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1	4	0	
n. infortuni/n.lavoratoriX100 - ultimo anno diminuito inalterato aumentato rispetto a - n.infortuni totali negli ultimi 3 nni/n.lavoratori degli ultimi 3 anniX100 sono compresi anche gli infortuni in itinere in presenza di lavoro a turni						
2	ASSENZA PER MALATTIA	0	1	4	4	
sono da considerarsi i giorni per assenza da malattia indipendentemente dalla sua natura - sono escluse maternità ed allattamento						
3	ASSENZA DAL LAVORO	0	1	4	4	
% di assenze dal lavoro (ad esempio, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro, ritardi, uscite anticipate...)						
formula di calcolo: n.ore lavorative perse/n.lavoro ore potenziali lavorabili da contratto x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0	1	4	4	Nel Comune non possono esserci straordinari che non vengono impegnati come ferie.
% di ferie non godute intesa come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione.						
formula di calcolo: n.giorni ferie non usufruite/n.giorni ferie contrattualmente previste e maturate x 100						
5	%TRASFERIMENTI INTERNI DAL PERSONALE	0	1	4	0	
n. di trasferimenti richiesti/ n.di lavoratori x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato, rispetto a: n.di trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni/ numero lavoratori ultimi 3 anni x 100						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE	0	1	4	0	
n. usciti + entrati/n.lavoratori x 100 - ultimo anno diminuito, inalterato invariato rispetto a: n.usciti + entrati ultimi 3 anni/ n. lavoratori ultimi 3 anni x 100						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI	0	1	4	0	
8	ROCHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0	1	4	1	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0-NO		4-SI	0	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO, DEMANSIONAMENTO MOLESTIE MORALI E SESSUALI	0-NO		4-SI	0	
TOTALE PUNTEGGIO					13	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione	1	0	1	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	1	0	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1	0	1	DA VAUTARE CON ANALISI SPECIFICA - IN VIA PREVENTIVA SI SEGNA LA SI
4	Microclima adeguato	0	1	0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo ad attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini ...)	0	1	0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	1	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1	1	NON SEMPRE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1	0	0	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	1	NON SEMPRE
10	Esposizione a vibrazione al livello superiore al limite d'azione	1	0	1	DA VAUTARE CON ANALISI SPECIFICA - IN VIA PREVENTIVA SI SEGNA LA SI
11	Adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature	0	1	1	NON SEMPRE
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1	0	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1	0	1	
TOTALE PUNTEGGIO				8	
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
14	IL LAVORO SUBISCE FREQUENTI INTERRUZIONI	1	0	0	
15	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE STRUMENTALI NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	1	
16	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA MONOTONIA	1	0	0	
17	LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE RICHIEDE DI ESEGUIRE PIU' COMPITI CONTEMPORANEAMENTE	1	0	0	
18	CHIARA DEFINIZIONE DEI COMPITI	0	1	0	
19	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE UMANE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1	0	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1	0	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1	0	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1	0	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1	0	0	SE NON PREVISTI SEGNARE NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1	0	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed apparecchiature ad alto rischio	1	0	1	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1	0	0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1	0	0	
31	E' presente orario di lavoro rigido, non flessibile	1	0	1	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1	0	0	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1	0	
34	E' presente il lavoro a turni	1	0	0	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1	0	0	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0	1	1	
38	Presenza di procedure aziendali	0	1	1	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1	1	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca,internet,, busta paga, volantini...)	0	1	0	
43	Effettuazione riunioni, incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1	1	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita aziendale	0	1	0	LIMITATO
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1	1	
46	Presenza di "codice etico e/o di comportamento" (escluso codici disciplinari)*	0	1	0	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress, mobbing)	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				7	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1	0	
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto, responsabile qualità....)	1	0	0	
51	Accade frequente che i dirigenti preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

* 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

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1	0	IN RELAZIOE ALLA P.A.
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0	1	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				2	

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1	0	0	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1	1	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1	0	
61	vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori e dei colleghi	0	1	1	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA - LAVORO					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1	0	
64	Possibilità di orario flessibile	0	1	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time/orizzontale	0	1	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

Se il risultato è uguale a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore -1

Se il risultato è superiore a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore 0

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
INDICATORI AZIENDALI	13	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	2	0		2		5	

II - CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		da	a	da	a	da	a
Ambiente di lavoro	8	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	1	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	1	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	13	14	25	26	36

Se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale contesto del lavoro alla voce interfaccia casa lavoro si inserisce il valore -1;
 Se il risultato finale è superiore a 1, nella tabella finale contesto del lavoro alla voce interfaccia casa lavoro si inserisce il valore 0

III - CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazioni	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione carriera	2	0	1	2	3	3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3		
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Interfaccia casa-lavoro conciliazione vita-lavoro*	1						
TOTALE PUNTEGGIO	12	0	8	9	17	18	26

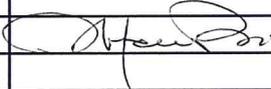
* Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire -1
 Se superiore a 0 inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommate consentono di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio

AREA TOTALE	PUNTEGGIO AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	11
CONTESTO DEL LAVORO	12
INDICATORI AZIENDALI*	2
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	25

* se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella il valore di 0;
 se compreso fra 11 e 20 si inserisce il valore 2, se compreso fra 21 e 40 si inserisce il valore 5

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO - Valutazione preliminare

DATA DI COMPILAZIONE	22.04.2015
DITTA-AZIENDA-COMUNE	COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
MANSIONE-REPARTO	ASSISTENTE DOMICILIARE

REFERENTI COINVOLTI NELLA COMPILAZIONE		
	Nome e Cognome	Firma
DATORE DI LAVORO	Battiston Carla	
	Zoccolan Giuliano	
	Battiston Andrea	
	Strumendo Paola	
RSPP	Rossi Stefania	
RLS	Bini Dario	
MEDICO COMPETENTE	Trentin A.	
LAVORATORI	Bellotto Marta	
ALTRE FIGURE	Romanin Manuela	

I - EVENTI SENTINELLA

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0	1	4	0	
n. infortuni/n.lavoratoriX100 - ultimo anno diminuito inalterato aumentato rispetto a - n.infortuni totali negli ultimi 3 nni/n.lavoratori degli ultimi 3 anniX100 sono compresi anche gli infortuni in itinere in presenza di lavoro a turni						
2	ASSENZA PER MALATTIA	0	1	4	4	
sono da considerarsi i giorni per assenza da malattia indipendentemente dalla sua natura - sono escluse maternità ed allattamento						
3	ASSENZA DAL LAVORO	0	1	4	0	
% di assenze dal lavoro (ad esempio, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro, ritardi, uscite anticipate...) formula di calcolo: n.ore lavorative perse/n.lavoro ore potenziali lavorabili da contratto x 100						
4	% FERIE NON GODUTE	0	1	4	4	Nel Comune non possono esserci straordinari che non vengono impegnati come ferie.
% di ferie non godute intesa come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione. formula di calcolo: n.giorni ferie non usufruite/n.giorni ferie contrattualmente previste e maturate x 100						
5	%TRASFERIMENTI INTERNI DAL PERSONALE	0	1	4	0	
n. di trasferimenti richiesti/ n.di lavoratori x 100 ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato, rispetto a: n.di trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni/ numero lavoratori ultimi 3 anni x 100						
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE	0	1	4	0	
n. uscite + entrati/n.lavoratori x 100 - ultimo anno diminuito, inalterato invariato rispetto a: n.uscite + entrati ultimi 3 anni/ n. lavoratori ultimi 3 anni x 100						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI	0	1	4	0	
8	ROCHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0	1	4	0	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE		0-NO	4-SI	0	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO, DEMANSIONAMENTO MOLESTIE MORALI E SESSUALI		0-NO	4-SI	0	
TOTALE PUNTEGGIO					8	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione	1	0	0	
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	1	0	0	
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	1	0	1	DA VAUTARE CON ANALISI SPECIFICA - IN VIA PREVENTIVA SI SEGNA LA SI
4	Microclima adeguato	0	1	0	
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo ad attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini ...)	0	1	0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1	0	1	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1	1	NON SEMPRE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1	0	1	E' POSSIBILE CHE SI VERIFICHI NO AGGRESSIONI FISICHE CON ASSISTITI AVENTI PROBLEMI PSICHICI O DI ALTRA NATURA (ALCOLISMO E DROGA)
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1	0	
10	Esposizione a vibrazione al livello superiore al limite d'azione	1	0	1	DA VAUTARE CON ANALISI SPECIFICA - IN VIA PREVENTIVA SI SEGNA LA SI
11	Adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature	0	1	0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1	0	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1	0	1	
TOTALE PUNTEGGIO				6	
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
14	IL LAVORO SUBISCE FREQUENTI INTERRUZIONI	1	0	0	
15	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE STRUMENTALI NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	1	NON SEMPRE
16	E' PRESENTE UN LAVORO CARATTERIZZATO DA ALTA MONOTONIA	1	0	0	
17	LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE RICHEDE DI ESEGUIRE PIU' COMPITI CONTEMPORANEAMENTE	1	0	0	
18	CHIARA DEFINIZIONE DEI COMPITI	0	1	0	
19	ADEGUATEZZA DELLE RISORSE UMANE NECESSARIE ALLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI	0	1	1	NON SEMPRE
TOTALE PUNTEGGIO				2	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1	0	
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1	0	0	
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1	0	0	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1	0	0	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1	0	0	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1	0	0	SE NON PREVISTI SEGNARE NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1	0	0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed apparecchiature ad alto rischio	1	0	0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1	0	0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1	0	0	
31	E' presente orario di lavoro rigido, non flessibile	1	0	1	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1	0	0	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1	0	
34	E' presente il lavoro a turni	1	0	0	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni	1	0	0	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0	1	1	
38	Presenza di procedure aziendali	0	1	1	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1	1	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1	0	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1	1	
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca,internet,, busta paga, volantini...)	0	1	0	
43	Effettuazione riunioni, incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1	1	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita aziendale	0	1	0	LIMITATO
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1	1	
46	Presenza di "codice etico e/o di comportamento" (escluso codici disciplinari)*	0	1	0	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress, mobbing)	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				7	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1	0	
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1	0	
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto, responsabile qualità....)	1	0	0	
51	Accade frequente che i dirigenti preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				0	

* 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

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1	0	IN RELAZIONE ALLA P.A.
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0	1	1	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1	1	
TOTALE PUNTEGGIO				2	

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1	0	0	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1	0	
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1	0	
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0	1	1	
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1	0	
61	vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori e dei colleghi	0	1	1	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1	0	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA - LAVORO					
N	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1	0	
64	Possibilità di orario flessibile	0	1	1	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time/orizzontale	0	1	0	
TOTALE PUNTEGGIO				1	

Se il risultato è uguale a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore -1

Se il risultato è superiore a 0 nella tabella finale contesto del lavoro alla interfaccia casa-lavoro si inserisce il valore 0

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
INDICATORI AZIENDALI	8	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

II - CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		da	a	da	a	da	a
Ambiente di lavoro	6	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	9	0	13	14	25	26	36

Se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale contesto del lavoro alla voce interfaccia casa lavoro si inserisce il valore -1;
 Se il risultato finale è superiore a 1, nella tabella finale contesto del lavoro alla voce interfaccia casa lavoro si inserisce il valore 0

III - CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazioni	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione carriera	2	0	1	2	3	3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3		
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Interfaccia casa-lavoro conciliazione vita-lavoro*	1						
TOTALE PUNTEGGIO	12	0	8	9	17	18	26

* Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire -1
 Se superiore a 0 inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommate consentendo di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio

AREA TOTALE	PUNTEGGIO AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	9
CONTESTO DEL LAVORO	12
INDICATORI AZIENDALI*	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	21

* se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella il valore di 0;
 se compreso fra 11 e 20 si inserisce il valore 2, se compreso fra 21 e 40 si inserisce il valore 5

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
INDICATORI AZIENDALI	8	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

II - CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		da	a	da	a	da	a
Ambiente di lavoro	6	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	2	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	1	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	9	0	13	14	25	26	36

III - CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante		Medio		Alto	
		da	a	da	a	da	a
Funzione e cultura organizzativa	7	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazioni	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione carriera	2	0	1	2	3	3	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3		
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3	4	5
Interfaccia casa-lavoro conciliazione vita-lavoro*	0						
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	8	9	17	18	26

* Se il punteggio totale dell'indicatore "interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire -1
Se superiore a 0 inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommate consentendo di identificare il proprio posizionamento nella tabella dei livelli di rischio

AREA TOTALE	PUNTEGGIO AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	9
CONTESTO DEL LAVORO	11
INDICATORI AZIENDALI*	0
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	20

* se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella il valore di 0;
se compreso fra 11 e 20 si inserisce il valore 2, se compreso fra 21 e 40 si inserisce il valore 5