



VIALE LIBERTÀ 3 – 43044 COLLECCHIO (PR)

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO
STRESS-LAVORO CORRELATO
D.Lgs. 81/08 – art. 28**

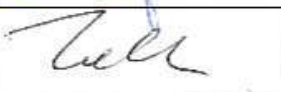
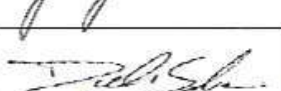
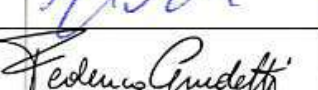
STATO DEL DOCUMENTO

*Il presente elaborato, sulla base dei dati forniti dal Datore di Lavoro,
è stato redatto in collaborazione con la specializzata Società di Consulenza Tecna S.r.l*

00	Sicurezza	250838	27.11.2025	 Davide Soliani
Rev.	Settore	Commessa n°	Data	Elaborato Tecnico

FORMALIZZAZIONE DOCUMENTO

Il presente documento di valutazione del rischio è emesso da:

Ruolo	Nominativo	Firme per sottoscrizione del documento	Data
Datore di lavoro (Coordinatore) Servizio programmazione gestione del personale	DOTT.SSA CICCOTTO LILIANA		24/2/26
Datore di lavoro Servizio centrale unica di committenza	DOTT.SSA FABIANI PAOLA		26/2/26
Datore di lavoro Servizio Informatico	ING. TORELLI ROBERTO		26/2/26
Datore di lavoro Servizio finanziario	DOTT.SSA GATTI ELENA		26/2/26
Datore di lavoro Servizio S.U.A.P. e riduzione rischio sismico	DOTT. APPIANI ULISSE		26/2/26
Datore di lavoro Servizio polizia locale – Protezione civile – Anticorruzione e trasparenza	DOTT. SAVIANO GIOVANNI		26/2/26
Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	DOTT. SOLIANI DAVIDE		26/2/26
Rappresentante dei lavoratori	CHIESA LUIGI		26/2/26
Medico Competente	DOTT. GUIDETTI FEDERICO		26/2/26

PREMESSA

La gestione dei fattori di rischio psicosociale rappresenta una delle principali sfide con cui è necessario confrontarsi, in considerazione del potenziale impatto che questi hanno sullo stress lavoro-correlato, tenuto altresì conto sia dell'ampia diffusione di tale fenomeno.

Generalmente, lo stress si identifica come una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente; tuttavia, come anche riportato nell'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004, non tutte le manifestazioni di stress che si verificano sul lavoro possono essere definite 'lavoro-correlate'.

La parola stress deriva dallo slang della rivoluzione industriale inglese: indica la resistenza opposta dalle strutture metalliche allo sforzo. Essa origina dal latino (participio passato di stringere ovvero strictus) ed entra nel linguaggio medico e psicobiologico con i lavori di Seyle degli anni '40: risposta generale e aspecifica, ovvero stereotipata (SGA: Sindrome Generale da Adattamento) dell'organismo a qualsiasi (stimoli diversi inducono risposte simili) richiesta proveniente dall'ambiente (Seyle 1950).

Seyle distinse tre fasi all'interno della SGA (una prima fase caratterizzata da una reazione di allarme, una successiva di resistenza ed infine l'esaurimento) ed individuò nell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene il responsabile delle modulazioni neuroendocrine alla base del fenomeno.

Lo stress non sempre deve essere inteso come una condizione negativa, infatti negli studi effettuati su animali da Yerkes e Dodson (1908) venne formulata la teoria dell'arousal: esiste un rapporto tra il livello di stress e attivazione (arousal) e la capacità di apprendimento. Dunque uno stato di stress - non superante la capacità di resistenza del soggetto allo stesso - ne migliorava le prestazioni rispetto a soggetti rilassati.

La teoria di Seyle è stata parzialmente modificata negli ultimi anni e ad oggi la migliore definizione di stress lavorativo la si ricava dal NIOSH (1999)

"lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni".

Lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni od altro tipo di richieste. Esiste una profonda differenza tra il concetto di "pressione", un fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo.

Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, turnover del personale e abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali (Cox, 1978; 1995).

Ci sono prove convincenti che periodi prolungati di stress, tra cui quello lavoro-correlato, possono inficiare lo stato di salute di un individuo. Numerose ricerche hanno dimostrato la forte correlazione tra stress lavoro-correlato e disturbi fisici quali cardiopatie, mal di schiena,

cefalee, disturbi intestinali ed altre patologie minori (Cox et al., 2002) e tra stress lavoro-correlato e disturbi psichici quali ansia, depressione, difficoltà di concentrazione, ridotte capacità decisionali (Daniels, 1997; Ferrie et al., 2002). Inoltre lo stress può condurre ad altri comportamenti potenzialmente nocivi per il benessere e la salute psichica e, più in generale, a modifiche dello stile di vita e comportamentali (Cooper, 1981; Mols et al., 2010). Adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che questo fenomeno può avere sull'azienda e generare, in questo modo, benefici aziendali.

Nelle indicazioni elaborate dalla Commissione viene ribadito che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è 'parte integrante della valutazione dei rischi' ed è effettuata dal datore di lavoro (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il Medico Competente (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2); la data di decorrenza dell'obbligo, il 31 dicembre 2010, è da intendersi come '[...] data di avvio delle attività di valutazione [...]' la cui programmazione temporale e l'indicazione del termine '[...] devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi' (DVR). Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame 'non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori [...] esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...] e che '[...] le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti'. L'intero percorso metodologico individuato dalla Commissione è riportato nella Figura 1.

1. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Con il processo di valutazione del rischio si intende valutare se nell'ambiente di lavoro e nelle attività svolte dai lavoratori, esistano le condizioni perché si generi lo stress lavoro-correlato e non verificare se siano in atto dei danni per questo tipo di fenomeni. Sono esclusi da tale valutazione le rilevazioni riguardanti mobbing, burn-out, violenza nel posto di lavoro e sindrome post-traumatica.

Il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato ha l'obiettivo di:

- sensibilizzare l'ambiente lavorativo;
- valutare gli elementi che nel contesto lavorativo possono costituire possibili fattori di stress;
- adottare misure per la riduzione e prevenzione del rischio.

Il D.Lgs. 81/08 e s.m. e i. in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, introduce l'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato in tutte le aziende secondo i contenuti dell'Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.

L'Accordo quadro europeo mira a promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti alzando l'attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.

Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori.

Il percorso metodologico presentato è in linea con gli obblighi di legge e scientificamente solido, basato su un approccio olistico e partecipativo, prevedendo il coinvolgimento coordinato e integrato dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. Tale proposta è basata sul modello britannico dei Management standard ed è contestualizzata, oltre che ai requisiti normativi, alle principali esperienze nazionali in tale ambito.

2. LE MISURE DI GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

In presenza di possibili fattori di rischio stress lavoro-correlato, sono messe in atto tutte le misure necessarie per prevenire, ridurre o eventualmente gestire la situazione di stress. Il compito di stabilire le misure appropriate da adottare spetta al datore di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La gestione degli eventuali problemi di stress lavoro-correlato, è condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi, attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o di specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

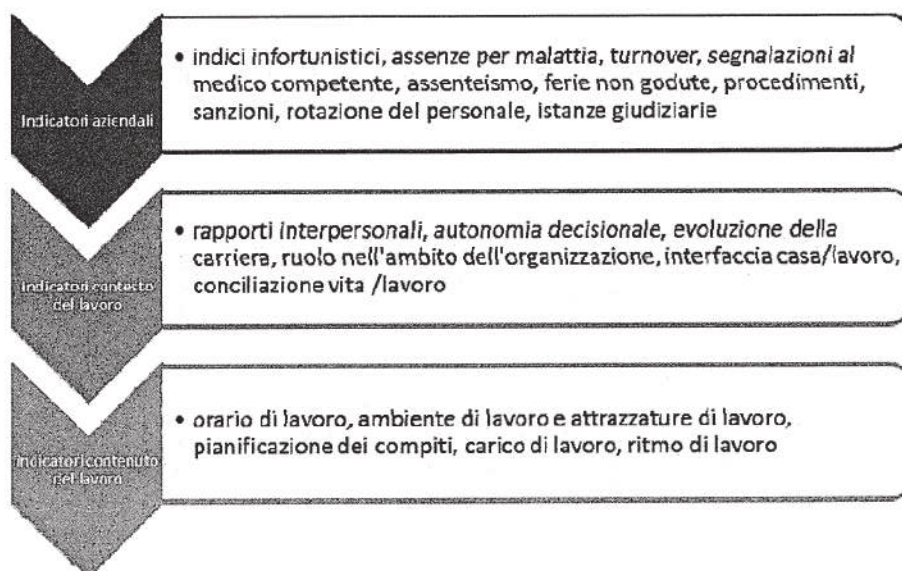
Le azioni di mitigazione e/o riduzione del rischio sono mirate al possibile fattore di rischio specifico ed includono ad esempio misure di gestione e/o comunicazione, formazione dei dirigenti e dei lavoratori, informazione e consultazione dei lavoratori e /o dei loro rappresentanti. Tali azioni, sono, altresì, mirate a chiarire gli obiettivi aziendali e/o il ruolo di ciascun lavoratore, ad assicurare un sostegno adeguato ai singoli lavoratori e ai team di lavoro, a migliorare la gestione della responsabilità e controllo sul lavoro, a migliorare l'organizzazione e /o i processi, a migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro.

Una volta definite, le misure di mitigazione dei fattori di stress lavoro-correlato sono riesaminate periodicamente per valutarne l'efficacia e verificare se necessitano di variazioni.

3. DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il processo di valutazione dello stress lavoro correlato è articolato in due fasi:

1. Valutazione preliminare: consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili ove possibile numericamente apprezzabili e verificabili raggruppabili in tre aree:



In particolar modo le caratteristiche del lavoro che possono essere causa di stress sono elencate negli indicatori “contenuto del lavoro” e negli indicatori “contesto del lavoro”. Nella tabella sotto riportata viene riportata una chiara definizione di tali aspetti.

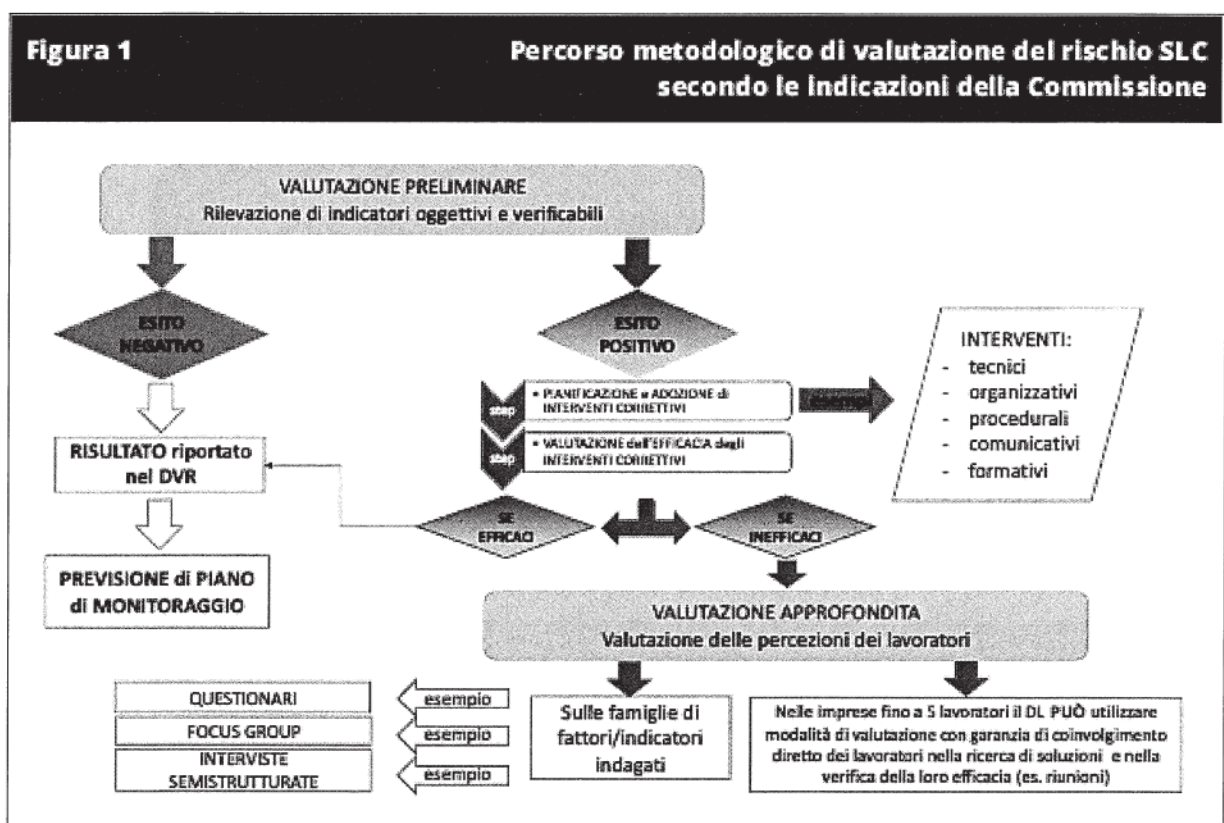
contesto lavorativo	condizioni di definizione del rischio
funzioni e cultura organizzativa	scarsa comunicazione, livelli bassi di sostegno per la risoluzione dei problemi e per lo sviluppo personale
ruolo nell'ambito dell'organizzazione	ambiguità e conflitto di ruolo
evoluzione della carriera	incertezze o fasi di sviluppo di carriera, promozioni insufficienti o eccessive, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego
autonomia decisionale e controllo	partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro
rapporti interpersonali sul lavoro	isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale
interfaccia casa-lavoro	richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso sostegno in ambito domestico
contenuto del lavoro	
ambiente e attrezzature di lavoro	problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro
pianificazione dei compiti	monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità
carico e ritmo di lavoro	carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
orario di lavoro	lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, imprevedibili o lunghi

Qualora dalla valutazione oggettiva degli indicatori non emergono elementi di rischio da stress lavoro correlato, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive, la valutazione viene conclusa

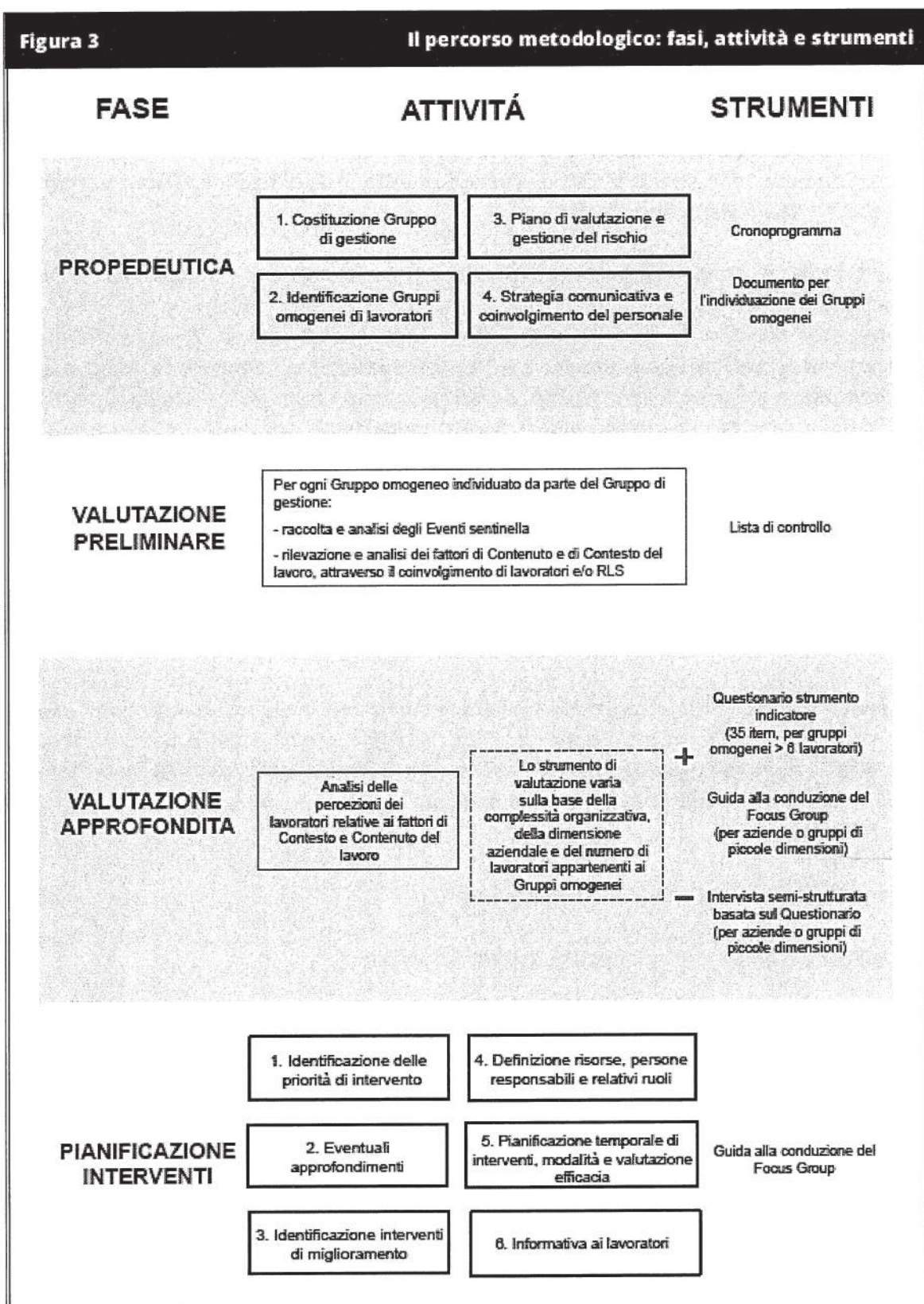
e sul documento di valutazione dei rischi, il datore di lavoro riporta che il livello di rischio è basso e viene tenuto sotto controllo mediante un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevano elementi di rischio da stress lavoro correlato, tali da richiedere azioni correttive, si procede alla pianificazione e all'attuazione degli opportuni interventi. Il procedimento è schematizzato nel grafico sotto riportato:

2. Valutazione approfondita: si attiva nel caso in cui la valutazione preliminare rilevi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rilevino inefficaci. 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'.



Il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato è così riassunto (Figura 3):



4. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO

Il presente documento di valutazione dei rischi psicosociali è stato redatto ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D.Lgs 81/2008 e s.m. e i..

La valutazione è stata condotta a cura del Datore di Lavoro/RSPP con la collaborazione del Medico Competente e, nonché con il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

La valutazione è stata condotta prendendo, come riferimenti bibliografici, i seguenti documenti:

- *"Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato"* del Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona, Bussolengo, Legnano, del Maggio 2009.
- *"Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"* – Guida Operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro del Marzo 2010.
- *"Lettera circolare in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/08 e s.m. e i., elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro"* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – 18/11/2010

In particolare, si è scelto di seguire il metodo di cui alle linee guida dell'INAIL:

- *"La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato"- Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/08 e s.m.i."* redatte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL, Edizione Settembre 2017; basato sull'edizione 2011 *"Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"*.

Il metodo utilizzato si articola in tre distinte fasi:

FASE 1: Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro

FASE 2: Identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento

FASE 3 (solo per aziende a rischio alto): Valutazione della percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso la compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato (per gruppi omogenei): Identificazione della condizione di rischio e pianificazione delle azioni di miglioramento

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO

FASE 1: VALUTAZIONE INDICATORI OGGETTIVI DI STRESS AL LAVORO

La prima fase della valutazione prevede la compilazione di una check-list che identifica la condizione di rischio basso – medio – alto relativamente a:

I – AREA INDICATORI AZIENDALI – EVENTI SENTINELLA (10 indicatori)

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 dimensioni)

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 dimensioni)

Tabella 2 La struttura della Lista di controllo		
I – Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II – Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III – Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e 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)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

La valutazione è stata condotta coinvolgendo i lavoratori dell'azienda. Sono state utilizzate le liste di controllo, riportate nelle pagine seguenti, che hanno consentito una valutazione oggettiva e, quando possibile, parametrica, dei fattori di cui alle tre aree sopra indicate.

Il coinvolgimento dei lavoratori è avvenuto tramite la consultazione e la partecipazione attiva a questa fase di applicazione delle liste di controllo da parte dei rappresentanti dei gruppi omogenei individuati.

Coerentemente con il Documento di Valutazione dei Rischi, l'indagine è stata condotta analizzando i dati per partizione organizzativa. Sono stati individuati i seguenti gruppi omogenei:

1. AGENTI
2. AMMINISTRATIVI
3. TECNICI INFORMATICI

In particolare si è ritenuto di accorpare le mansioni indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi nei gruppi omogenei, secondo le modalità indicate nella tabella sottostante, in quanto i gruppi omogenei così individuati sono uniformi sotto l'aspetto delle caratteristiche dell'organizzazione del loro lavoro. Uno dei criteri che si sono seguiti, rispettando l'organigramma funzionale dell'azienda, è stato quello di individuare gruppi di lavoratori che fanno capo ad un unico soggetto da cui dipende l'organizzazione del loro lavoro.

Mansioni Documento di Valutazione dei Rischi	Gruppi omogenei per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato
AGENTI	AGENTI
AMMINISTRATIVI	AMMINISTRATIVI
TECNICI INFORMATICI	TECNICI INFORMATICI

Di seguito si riportano le schede di valutazione gruppi omogenei di cui alla FASE 1.

La valutazione del rischio finale è effettuata sulla base delle seguenti suddivisioni di punteggio:

	DA	A	NOTE
RISCHIO NON RILEVANTE	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.
RISCHIO MEDIO	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	91	216	L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.

Di seguito si riportano gli esiti dei valori degli indicatori aziendali – eventi sentinella negli ultimi tre anni considerati.

In funzione dell'esito sarà assegnato il punteggio nella tabella corrispondente di valutazione.

ESITI VALUTAZIONE PER MANSIONE: AGENTI

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	2022	2023	2024
1	Indici infortunistici $(N^{\circ} \text{ infortuni} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$ <i>Sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni</i>	4%	4%	0
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) $(\text{Giorni di assenza} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$ <i>Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.</i>	12,12	6,27	4,10
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili) $(N^{\circ} \text{ ore lavorative perse} / N^{\circ} \text{ ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto}) * 100$ <i>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.</i>	1,28%	1,35%	1,04%
4	% Ferie non godute $(N^{\circ} \text{ giorni di ferie non usufruite} / N^{\circ} \text{ giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}) * 100$ <i>Sono da intendersi come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</i>	43,63%	50,35%	43,38%
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale $(N^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$	4%	0%	0%
6	% rotazione del personale non programmata (turnover) $(N^{\circ} \text{ usciti} + \text{entrati} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$	35%	31%	23%
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	0	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0	0	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	0	0	0

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO(*)	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1	4	0	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	0	
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0	1	4	0	
4	% ferie non godute	0	1	4	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	0	
6	% rotazione del personale non programmata (turnover)	0	1	4	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1	4	0	
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	1	4	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0 - NO		4 - SI	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	0 - NO		4 - SI	0	
TOTALE PUNTEGGIO					0	

(*) Nel caso in cui dalla formula risulti per gli eventi sentinella un andamento pari a 0, il gruppo di gestione

NOTE PER LA COMPILAZIONE DEGLI INDICATORI EVENTI SENTINELLA

- 1 (N° infortuni/N° lavoratori)*100 sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni
- 2 Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità e allattamento.
- 3 (N° ore lavorative perse/N° ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto)*100
- 4 (N° giorni di ferie non usufruite/N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate)*100
- 5 (N° trasferimenti richiesti/N° lavoratori)*100
- 6 (N° usciti + entrati/N° lavoratori)*100

Gruppo Omogeneo: AGENTI
Scheda B - Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	1		0		0	
2	Inadeguato confort 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 alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ...)	0		1		0	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1		0		0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0		1		1	Se non sono previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1		0		1	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, adeguata e pertinente ai rischi	0		1		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1		0		0	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0		1		0	
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	1		0		0	
13	Esposizione a rischio biologico	1		0		1	
TOTALE PUNTEGGIO						3	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1		0		1	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		0	
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1		0		0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1		0		1	
18	Chiara definizione dei compiti	0		1		1	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		1	
TOTALE PUNTEGGIO						4	

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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	È 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 previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1		0		1	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1		0		0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1		0		1	
TOTALE PUNTEGGIO						2	

ORARIO DI LAVORO - TURNI

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

(*) Il punteggio finale viene calcolato in automatico tramite formula in base alla maggioranza delle risposte date per SI e NO.

N°= Indica il numero di risposte positive o negative date a una domanda.

Gruppo Omogeneo: AGENTI**Scheda C - Area Contesto del Lavoro****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0		1		0	
38	Presenza di procedure aziendali	0		1		0	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0		1		0	
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		0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0		1		1	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0		1		0	
46	Presenza di un codice etico e/o di comportamento (esclusi 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						3	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1		0		1	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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		0	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0		1		0	
TOTALE PUNTEGGIO						0	

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1		0		1	
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						2	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 dei superiori e dei colleghi	0		1		0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO						0	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0		1		0	
64	Possibilità di orario flessibile	0		1		0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0		1		0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0		1		0	
TOTALE PUNTEGGIO						0	

Se il risultato finale è uguale a 0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore -4
 Se il risultato finale è >0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore 0.

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO EVENTI SENTINELLA	NON RILEVANTE		MEDIO			
		DA	A	DA	A		
Punteggio Indicatori Aziendali	0	0	10	11	20		
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	0	0		6		16	
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA						0	

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

DIMENSIONE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO			
		DA	A	DA	A		
	31	0	23	24	43		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	23	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	67	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	22	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro - Turni	13	0	37	38	74	75	100
TOTALE PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	124						
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO						31	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO			
		DA	A	DA	A		
	14	0	37	38	53		
Funzione e cultura organizzativa	27	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	40	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	-4						
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	92						
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTESTO DEL LAVORO							14

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	0
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	31
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	14
PUNTEGGIO FINALE	46

ESITI VALUTAZIONE PER MANSIONE: AMMINISTRATIVI

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	2022	2023	2024
1	Indici infortunistici	0%	0%	0%
	<i>(N° infortuni/N° lavoratori)*100</i>			
	<i>Sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni</i>			
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	2,5	4,1	2,4
	<i>(Giorni di assenza/N° lavoratori)*100</i>			
	<i>Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.</i>			
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	1%	1%	1%
	<i>(N° ore lavorative perse/N° ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto)*100</i>			
	<i>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.</i>			
4	% Ferie non godute	62%	54%	48%
	<i>(N° giorni di ferie non usufruite/N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate)*100</i>			
	<i>Sono da intendersi come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</i>			
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale <i>(N° trasferimenti richiesti/N° lavoratori)*100</i>	0%	0%	0%
6	% rotazione del personale non programmata (turnover) <i>(N° usciti + entrati/N° lavoratori)*100</i>	43%	29%	5%
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	0	0
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0	0	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	0	0	0

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO(*)	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1	4	0	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	0	
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0	1	4	0	
4	% ferie non godute	0	1	4	0	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	0	
6	% rotazione del personale non programmata (turnover)	0	1	4	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1	4	0	
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	1	4	0	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0 - NO		4 - SI	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	0 - NO		4 - SI	0	

TOTALE PUNTEGGIO **0**

(*) Nel caso in cui dalla formula risulti per gli eventi sentinella un andamento pari a 0, il gruppo di gestione

NOTE PER LA COMPILAZIONE DEGLI INDICATORI EVENTI SENTINELLA

- 1 (N° infortuni/N° lavoratori)*100 sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni
- 2 Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità e allattamento.
- 3 (N° ore lavorative perse/N° ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto)*100
- 4 (N° giorni di ferie non usufruite/N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate)*100
- 5 (N° trasferimenti richiesti/N° lavoratori)*100
- 6 (N° usciti + entrati/N° lavoratori)*100

Gruppo Omogeneo: AMMINISTRATIVI

Scheda B - Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	1		0		0	
2	Inadeguato confort 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 alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ...)	0		1		1	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1		0		0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0		1		0	Se non sono previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1		0		1	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, adeguata e pertinente ai rischi	0		1		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1		0		0	
11	Adeguate manutenzione 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	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1		0		1	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		0	
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1		0		0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1		0		1	
18	Chiara definizione dei compiti	0		1		1	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		1	
TOTALE PUNTEGGIO						4	

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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	È 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 previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1		0		0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1		0		0	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1		0		1	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

ORARIO DI LAVORO - TURNI

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1		0		0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1		0		0	
31	È 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	È presente il lavoro a turni	1		0		0	
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1		0		0	
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

(*) Il punteggio finale viene calcolato in automatico tramite formula in base alla maggioranza delle risposte date per SI e NO.

N°= Indica il numero di risposte positive o negative date a una domanda.

Gruppo Omogeneo: AMMINISTRATIVI**Scheda C - Area Contesto del Lavoro****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0		1		0	
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		0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0		1		1	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0		1		0	
46	Presenza di un codice etico e/o di comportamento (esclusi 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

5

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1		0		0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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		0	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0		1		0	

TOTALE PUNTEGGIO

0

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1		0		1	
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						2	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 dei superiori e dei colleghi	0		1		0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO						0	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto 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 verticale/orizzontale	0		1		0	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

Se il risultato finale è uguale a 0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore -4
 Se il risultato finale è >0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore 0.

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO EVENTI SENTINELLA	NON RILEVANTE		MEDIO		
		DA	A	DA	A	
Punteggio Indicatori Aziendali	0	0	10	11	20	
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	0	0		6		16
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA						0

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

DIMENSIONE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO		
		DA	A	DA	A	
	26	0	23	24	43	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	15	0	22	23	45	46 100
Pianificazione dei compiti	67	0	49	50	82	83 100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	11	0	32	33	55	56 100
Orario di lavoro - Turni	13	0	37	38	74	75 100
TOTALE PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	106					
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO						26

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO		
		DA	A	DA	A	
	17	0	37	38	53	
Funzione e cultura organizzativa	45	0	44	45	72	73 100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	49	50	74	75 100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99	100
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	40	0	59	60	79	80 100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	66	67	99	100
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0					
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	85					
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTESTO DEL LAVORO						17

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	0
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	26
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	17
PUNTEGGIO FINALE	44

ESITI VALUTAZIONE PER MANSIONE: INFORMATICI

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	2022	2023	2024
1	Indici infortunistici <i>(N° infortuni/N° lavoratori)*100</i> <i>Sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni</i>	0%	0%	0%
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) <i>(Giorni di assenza/N° lavoratori)*100</i> <i>Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.</i>	0	1	3,5
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili) <i>(N° ore lavorative perse/N° ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto)*100</i> <i>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.</i>	0,21%	0,15%	0,26%
4	% Ferie non godute <i>(N° giorni di ferie non usufruite/N° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate)*100</i> <i>Sono da intendersi come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</i>	81%	91%	99%
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale <i>(N° trasferimenti richiesti/N° lavoratori)*100</i>	0%	0%	0%
6	% rotazione del personale non programmata (turnover) <i>(N° usciti + entrati/N° lavoratori)*100</i>	25%	0%	0%
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	0	0
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	0	1
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0	0	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	0	0	0

Scheda A - Area Indicatori Aziendali - Eventi sentinella

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni

N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO(*)	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1	4	0	
2	Assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4	4	
3	Assenteismo (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0	1	4	4	
4	% ferie non godute	0	1	4	4	
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4	0	
6	% rotazione del personale non programmata (turnover)	0	1	4	0	
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1	4	0	
8	Richieste visite mediche straordinarie del lavoratore al Medico Competente (D.Lgs. 81/08, art. 41 comma 2 lettera c)	0	1	4	4	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico Competente	0 - NO		4 - SI	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	0 - NO		4 - SI	0	

TOTALE PUNTEGGIO 16

(*) Nel caso in cui dalla formula risulti per gli eventi sentinella un andamento pari a 0, il gruppo di gestione

NOTE PER LA COMPILAZIONE DEGLI INDICATORI EVENTI SENTINELLA

- 1 $(N^{\circ} \text{ infortuni} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$ sono compresi anche gli infortuni "in itinere" in presenza di lavoro a turni
- 2 Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità e allattamento.
- 3 $(N^{\circ} \text{ ore lavorative perse} / N^{\circ} \text{ ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto}) * 100$
- 4 $(N^{\circ} \text{ giorni di ferie non usufruite} / N^{\circ} \text{ giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}) * 100$
- 5 $(N^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$
- 6 $(N^{\circ} \text{ uscite} + \text{entrati} / N^{\circ} \text{ lavoratori}) * 100$

Gruppo Omogeneo: TECNICI INFORMATICI**Scheda B - Contenuto del Lavoro****AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	1		0		0	
2	Inadeguato confort 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 alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ...)	0		1		1	
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1		0		0	
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0		1		0	Se non sono previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1		0		1	
9	Segnaletica di sicurezza chiara, adeguata e pertinente ai rischi	0		1		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	1		0		0	
11	Adeguata manutenzione 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	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1		0		1	
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		0	
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1		0		0	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1		0		1	
18	Chiara definizione dei compiti	0		1		1	
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0		1		1	
TOTALE PUNTEGGIO						4	

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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	È 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 previsto segnare NO
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1		0		0	
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature 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 - TURNI

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1		0		0	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1		0		0	
31	È 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	È presente il lavoro a turni	1		0		0	
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1		0		0	
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

(*) Il punteggio finale viene calcolato in automatico tramite formula in base alla maggioranza delle risposte date per SI e NO.

N°= Indica il numero di risposte positive o negative date a una domanda.

Gruppo Omogeneo: AMMINISTRATIVI**Scheda C - Area Contesto del Lavoro****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
37	Diffusione organigramma aziendale	0		1		0	
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		0	
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0		1		1	
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0		1		0	
46	Presenza di un codice etico e/o di comportamento (esclusi 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**5****RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1		0		1	

TOTALE PUNTEGGIO**1****EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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		0	
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0		1		0	

TOTALE PUNTEGGIO**0**

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1		0		1	
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						2	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	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 dei superiori e dei colleghi	0		1		0	
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	1		0		0	
TOTALE PUNTEGGIO						0	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N.	INDICATORE	SI	N°	NO	N°	PUNTEGGIO FINALE (*)	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto 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 verticale/orizzontale	0		1		0	
TOTALE PUNTEGGIO						1	

Se il risultato finale è uguale a 0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore -4
 Se il risultato finale è >0, nella Tabella Finale Contesto del Lavoro, alla voce "Interfaccia Casa Lavoro" inserire il valore 0.

I - EVENTI SENTINELLA

INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO EVENTI SENTINELLA	NON RILEVANTE		MEDIO		
		DA	A	DA	A	
Punteggio Indicatori Aziendali	16	0	10	11	20	
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	6	0		6		16
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA						6

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

DIMENSIONE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO			
		DA	A	DA	A		
	24	0	23	24	43		
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	15	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	67	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro - Turni	13	0	37	38	74	75	100
TOTALE PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	95						
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO						24	

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	PUNTEGGIO MEDIO AREA	NON RILEVANTE		MEDIO			
		DA	A	DA	A		
	22	0	37	38	53		
Funzione e cultura organizzativa	45	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99		100
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	40	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	66	67	99		100
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro	0						
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	110						
PUNTEGGIO MEDIO AREA CONTESTO DEL LAVORO						22	

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
PUNTEGGIO AREA EVENTI SENTINELLA	6
PUNTEGGIO AREA CONTENUTO DEL LAVORO	24
PUNTEGGIO AREA CONTESTO DEL LAVORO	22
PUNTEGGIO FINALE	52

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO E PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

In sintesi, la valutazione del rischio ha restituito i seguenti risultati.

Classificazione dell'Azienda, nel suo complesso, secondo i dati oggettivi raccolti:

Azienda a rischio BASSO

L'analisi dei singoli gruppi omogenei e dei dati oggettivi specifici ad essi relativi, secondo le schede di cui al § 2 - FASE 1, ha restituito i seguenti risultati:

Gruppi omogenei	Valutazione del rischio stress lavoro- correlato
AGENTI	rischio BASSO
AMMINISTRATIVI	rischio BASSO
TECNICI INFORMATICI	rischio BASSO

In particolare si ritiene che le aree dove risultano punteggi medio-alti (aree in cui occorre prevedere azioni di miglioramento) sono le seguenti:

Gruppi omogenei	Aree con punteggi medio-alti
AGENTI	AREA CONTENUTO DEL LAVORO
AMMINISTRATIVI	
TECNICI INFORMATICI	

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTUATE

In azienda risultano attuati i seguenti interventi:

- sorveglianza sanitaria
- azioni di sensibilizzazione ed informazione;

PIANO DI MONITORAGGIO: MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ATTUARE

Non si ritiene necessario prevedere e attuare particolari misure di prevenzione e protezione, nonché azioni volte ad abbassare il livello di rischio.

Al fine di abbassare il livello di rischio dei gruppi omogenei, si ritiene di prevedere i seguenti interventi correttivi:

- azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione e delle relazioni;

Si consiglia di ripetere la valutazione del rischio stress lavoro-correlato con periodicità biennale, al fine di tenere tale rischio periodicamente monitorato.

FASE 3: VALUTAZIONE APPROFONDATA – VALUTAZIONE DELLA PERCEZIONE DELLO STRESS AL LAVORO DEI LAVORATORI, ATTRAVERSO LA COMPILAZIONE DI QUESTIONARI DI PERCEZIONE, ANALIZZATI IN MODO AGGREGATO (PER GRUPPI OMOGENEI).

Dal momento che la classificazione del rischio non è risultata in classe alta, non si è ritenuto di procedere con la somministrazione ai lavoratori di questionari di percezione dello stress al lavoro.

ALLEGATO 1 - RIFERIMENTI LEGISLATIVI E BIBLIOGRAFICI

LEGGI E CIRCOLARI

- ❑ Accordo Europeo ottobre 2004
- ❑ D.Lgs. 81/08 e s.m. e i. – art. 28
- ❑ “Lettera circolare in ordine all’approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all’art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/08 e s.m. e i., elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro” – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – 18/11/2010

METODOLOGIA

- ❑ “La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/08 e s.m.i.” redatte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell’INAIL, Edizione Settembre 2017.

BIBLIOGRAFIA

- ❑ “Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato” del Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona, Bussolengo, Legnano, del Maggio 2009.
- ❑ “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato” – Guida Operativa – Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro (Marzo 2010)
- ❑ “La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato”, approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/08 e s.m. e i. (Maggio 2010)

APPROFONDIMENTI

- ❑ ISPESL European Agency for Safety and Health at Work. Lo stress in ambiente di lavoro. Linee guida per datori di lavoro e responsabili dei servizi di prevenzione. 2002
- ❑ “Linee guida SIMLII sullo stress” Congresso SIMLII Parma 2005
- ❑ Buselli R, Galli G, Cristaudo A, et al: Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambiente di lavoro: un progetto toscano di area vasta. G Ital Med Lav Ergon 2007; 29: 765-767

