Ministero dell'Economia e delle Finanze
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Numero di protocollo
150-(5)/2025
Data di protocollo
01/08/2025

Il giorno 31/07/2025 alle ore 13:27:17 (+0200)
Identificativo messaggio:C53257D6.01234354.603C8BA6.6C686645.posta-certificata@legalmail.it

All' O.S. Dirpubblica
Federazione del Pubblico Impiego
Coordinamento "Salute"
dirpubblica@pec.it

e, p.c. All' Ufficio Relazioni con il pubblico
dci.dag@pec.mef.gov.it

Allegati: 2
Allaccio 77266/2025

Oggetto: Istanza di riesame ex art. 5 comma 7 del D.lgs. 33/2013 – Provvedimento.

Si fa riferimento alla istanza del 20 luglio 2025, a mezzo della quale codesta Federazione ha proposto il riesame, ex art. 5 comma 7 del D.lgs. n. 33/2013 (d'ora in poi decreto trasparenza), avverso il mancato riscontro dell'Amministrazione in ordine all'istanza di accesso civico generalizzato del 9 giugno 2025 con cui veniva richiesto il documento relativo all'attività di valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato, per la sede della Ragioneria territoriale dello Stato di Reggio Calabria/Vibo Valentia.

All'esito dell'istruttoria svolta presso i competenti Uffici di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

Alla istanza di accesso civico generalizzato del 9 giugno 2025, presentata da codesta Federazione alla Ragioneria territoriale dello Stato di Reggio Calabria/Vibo Valentia -inoltrata, per quanto di competenza, al Datore di lavoro Dott.ssa Manuela Dagnino - Direttore generale della Ragioneria Territoriale dello Stato Area Sud Sicilia- non risulta essere stato fornito riscontro.

Peraltro, con nota prot. n. 62191 del 29 luglio 2025 la Ragioneria Territoriale dello Stato di Palermo, Area Sud Sicilia, ha trasmesso a questo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la documentazione relativa alla valutazione dei rischi collegati allo "Stress Lavoro correlato" riferita alla RTS di Reggio Calabria-Vibo Valentia, unitamente ai verbali concernenti le operazioni di valutazione preliminare.

Tenuto conto che la finalità dell'accesso civico generalizzato, introdotto dall'art. 5 comma 2 del decreto trasparenza, è quella di "*favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico*", non ravvisando la sussistenza di limiti posti a tutela di interessi pubblici e privati i quali potrebbero subire un pregiudizio dalla diffusione generalizzata di alcune informazioni, si ritiene di poter definire il provvedimento di riesame accogliendo la richiesta di accesso ai documenti sopra elencati oscurando le sottoscrizioni autografe in essi presenti.

Tanto rappresentato, si trasmettono:

1) “documento di valutazione del rischio stress lavoro -correlato, per la sede della Ragioneria territoriale dello Stato di Reggio Calabria/Vibo Valentia, con allegati”;
2) “estrazione di pagina 14 con firme del documento di valutazione”.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ai sensi dell’art. 116 del Codice del processo amministrativo di cui al D.lgs. n. 104/2010.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione
e della trasparenza
Patrizia Nardi

Firmato Digitalmente da/Signed by:
PATRIZIA NARDI

In Data/On Date:
giovedì 31 luglio 2025 11:50:45

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Ragioneria Territoriale dello Stato
di Reggio Calabria/Vibo Valentia
Area Sud - Sicilia

Sede RTS Reggio Calabria/Vibo Valentia
Via Dei Bianchi, 7 Palazzo Finanze - 89100 Reggio di Calabria

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Allegato al DVR

Attuazione art. 28 del D.lgs. 81/2008

Prot. n. 24795 del 01.04.2025

Indice

1. Premessa 3
2. Metodologia di valutazione 4
2.1 Fase propedeutica 5
2.2 Fase della valutazione preliminare 7
2.2.1 Esito della valutazione preliminare del rischio 10
2.3 Fase della valutazione Approfondita 13
2.4 Fase di Pianificazione delle misure correttive e delle azioni di miglioramento 13
2.5 Verifica e monitoraggio 13
3. Conclusioni 14

1. Premessa

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 (National Institute for Occupational Safety and health – USA NIOSH, 1999).

Il D.lgs. 81/08 e s.m.i. stabilisce l'obbligo del Datore di Lavoro di effettuare la Valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo le indicazioni riportate nell'Accordo Europeo sullo stress siglato in data 8 ottobre 2004 e secondo le Linee Guida emanate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

A seguito della pubblicazione della Lettera Circolare del 18 novembre 2010, che contiene le indicazioni approvate dalla Commissione Consultiva Permanente in merito alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis del sopracitato decreto, il Datore di Lavoro, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha definito l'iter procedurale, di seguito descritto, per effettuare la valutazione in esame.

La Circolare Ministeriale, nel definire il percorso metodologico di base per l'effettuazione della Valutazione, specifica che la stessa deve essere effettuata in tutti i luoghi di lavoro e per tutti i lavoratori e le lavoratrici. Il presente documento descrive i passi metodologici e le relative risultanze della "Valutazione preliminare oggettiva".

Gli step operativi che hanno caratterizzato il percorso di acquisizione ed elaborazione dei dati, nonché i criteri di valutazione seguiti, sono sinteticamente descritti nei paragrafi successivi.

La valutazione del rischio stress non è solo un adempimento normativo, ma è soprattutto uno strumento di prevenzione, concetto che occupa una posizione centrale nel D.lgs. 81/2008. In particolare, secondo l'art. 2 si intende per prevenzione "il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno".

Esistono tre livelli di prevenzione:

- **Prevenzione primaria**. Comprende tutti gli interventi destinati ad ostacolare l'insorgenza dello stress lavoro-correlato nei lavoratori, combattendo e rimuovendo le cause e i fattori di rischio.
- **Prevenzione secondaria**. Ha l'obiettivo di individuare tempestivamente i lavoratori ad alto rischio o che presentano i primi sintomi, per poter ostacolare l'evolversi di eventuali patologie o bloccandole sul nascere.
- **Prevenzione terziaria**. Comprende tutte le misure che hanno lo scopo di controllare l'andamento della patologia al fine di recuperare, riabilitare e reinserire nell'ambiente lavorativo il soggetto.

Con l'attuazione delle azioni di miglioramento e le misure correttive individuate e proposte nel presente documento, si intende intervenire, affinché si blocchino sul nascere, i primi sintomi legati al rischio stress (prevenzione secondaria). La valutazione del rischio stress lavoro-correlato

dovrà essere periodicamente ripetuta con l'obiettivo di monitorare nel tempo il rischio e i progressi registrati in seguito all'attuazione delle azioni di miglioramento.

Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori, propri del contesto e del contenuto del lavoro.

2. Metodologia di valutazione

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato segue quanto previsto dalle indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato pubblicate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il 17 novembre 2010 e successivamente revisionate come da Manuale valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato edizione 2017.

La valutazione è riferita a tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'unità produttiva, compresi i dirigenti ed i preposti e **prende in esame non i singoli lavoratori, bensì i gruppi omogenei di lavoratori** individuati nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, così come previsto nell'art. 28 del D.lgs. 81/08.

Non si valuta lo stato psicologico del lavoratore, ma si analizzano, **verificano e stimano le condizioni aziendali** che potrebbero determinare stress lavoro-correlato.

Come previsto dal D.lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi è effettuata dal Datore di Lavoro, con la collaborazione del RSPP e il coinvolgimento del Medico Competente, del RLS, del Responsabile Gruppo di gestione, del ASPP, della Resp. Uff. Affari Generali.

L'indagine a grandi linee prevede una valutazione preliminare ed una, eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate risultino inefficaci.

La metodologia adottata per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato prevede in dettaglio le seguenti fasi:

1. **Fase propedeutica**. Costituzione di un gruppo di gestione della valutazione cui parteciperanno il datore di lavoro, RSPP, il Medico Competente, il RLS, il Responsabile Gruppo di gestione, l'ASPP, il Resp. Uff. Affari Generali. L'obiettivo di questa prima fase è pianificare l'intera valutazione.
2. **Valutazione preliminare**. Fase obbligatoria che consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili afferenti a fattori aziendali (o eventi sentinella), di contesto e di contenuto del lavoro mediante la compilazione di una check-list.
3. **Valutazione approfondita**. Fase facoltativa nel caso di rischio basso emerso dalla check list, necessaria nel caso di rischio medio o alto. Consiste nel somministrare un questionario a tutto il personale o ad un campione rappresentativo di lavoratori (a seconda delle dimensioni dell'ente) e di condurre focus group e/o interviste semi-strutturate.
4. **Misure correttive e azioni di miglioramento**. Sono interventi che hanno l'obiettivo di ridurre o eliminare le criticità emerse dalla check list, dai questionari e dai focus group al fine di prevenire le condizioni di stress nei lavoratori.

5. **Stesura e discussione del DVR-stress da lavoro-correlato**. In questa fase verranno raggruppati i risultati e i punteggi ottenuti durante le fasi precedenti ed inseriti in un unico documento. La valutazione e gestione del rischio SLC effettuata deve essere documentata accuratamente nel DVR. In particolare, dovrà essere collazionata tutta la documentazione a supporto: la costituzione del Gruppo di gestione, i verbali delle riunioni, un'accurata descrizione della metodologia utilizzata, il cronoprogramma delle attività, le liste di controllo compilate, le modalità di valutazione approfondita, ove effettuata, le reportistiche di valutazione con indicazione degli esiti, gli interventi correttivi individuati con relativa tempistica di realizzazione, nonché le modalità di monitoraggio dell'efficacia degli stessi. Dovranno essere altresì, esplicitate le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e/o RLS.
6. **Verifica e monitoraggio**. Quest'ultima fase consiste nella revisione e rivalutazione dello strumento, a distanza di due anni, per monitorare la situazione in azienda e accertarsi che le criticità emerse precedentemente siano state eliminate o ridotte.

L'intero percorso metodologico individuato è riportato nella figura successiva:

Figura 1 **Percorso metodologico di valutazione del rischio SLC secondo le indicazioni della Commissione**

(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)

2.1 Fase propedeutica

Si articola in quattro momenti principali:

1. costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione (Gruppo di Lavoro);
2. identificazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL);
3. sviluppo del piano di valutazione del rischio;
4. sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

a) Costituzione del Gruppo di gestione

Il Gruppo di gestione della valutazione, costituito con determina n. 5 del 21.01.2025 del Datore di Lavoro, è così composto:

- Dott.ssa Caterina Paola Romanò – Direttore/Dirigente sicurezza;
- Dott. Natale Fotia – R.S.P.P.;
- Dott. Achille Capria - Medico Competente;
- Sig.ra Maria Cristina Battaglia - R.L.S.;
- Sig. Rosario Rigolino - A.S.P.P.;
- Dott. Graziano Giuseppe Impiombato - Resp. Affari Generali

La funzione chiave del Gruppo di gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso:

- pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare, e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma);
- gestione e monitoraggio del percorso metodologico;
- informazione e coinvolgimento dei lavoratori nel percorso;
- approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori;
- pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio, ove presente;
- messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio.

b) Identificazione dei gruppi omogenei dei lavoratori

La valutazione del rischio SLC prende in esame non singoli lavoratori, ma Gruppi omogenei di lavoratori. Nel corso della riunione di insediamento del gruppo di gestione del 07.02.2025, della quale si allega il verbale, seguendo le indicazioni della metodologia INAIL adottata e quanto indicato dal Datore di Lavoro nella Determina n. 5 del 21.01.25 trasmessa con nota n. 5637 del 23.01.2025, il Gruppo ha identificato due gruppi omogenei di lavoratori denominati: **GRUPPO 1** e **GRUPPO 2**.

c) Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

In una prima riunione, il Gruppo di gestione ha proceduto all'individuazione dei Gruppi omogenei dei lavoratori ed alla scelta della metodologia da utilizzare. Si è provveduto, pertanto, all'individuazione di un piano di valutazione e gestione del rischio ed allo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale, che in questa fase preliminare, ha coinvolto il RLS, il Responsabile degli Affari Generali ed il Medico Competente. Dopo la raccolta dei dati necessari si è provveduto alla compilazione della Lista di controllo predisposta secondo la metodologia INAIL, con la valutazione dell'incidenza del rischio. Nel corso della riunione conclusiva dei lavori, svoltasi in data 19.02.2025 e della quale si allega il verbale, è stato condiviso l'esito della valutazione stessa.

d) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Stabilite le modalità e le procedure del percorso di valutazione e gestione del rischio SLC, è stato necessario identificare una strategia comunicativa, finalizzata a informare e coinvolgere i lavoratori, inclusi i dirigenti e i preposti. Pertanto, il Datore di Lavoro, con il coinvolgimento del Gruppo di gestione, ha deciso di diramare a tutto il personale una e-mail informativa per

condividere gli obiettivi della valutazione. La suddetta e-mail è stata inviata dal Dirigente per la Sicurezza a tutto il personale in data 06.02.2025.

2.2 Fase della valutazione preliminare

La valutazione preliminare consente di rilevare situazioni di possibili stress lavoro-correlato tramite l'analisi di fattori (indicatori oggettivi e verificabili), numericamente significativi, che appartengono ai seguenti tre macro-gruppi: **Indicatori aziendali** (o eventi sentinella), **Contesto del lavoro** e **Contenuto del lavoro** (Tab.1).

<table>
<tr><th>I – Area
Eventi sentinella
(10 Indicatori aziendali)</th><th>II – Area
Contenuto del lavoro
(4 Dimensioni)</th><th>III – Area
Contesto del lavoro
(6 Dimensioni)</th></tr>
<tr><td>Infortuni</td><td rowspan="2">Ambiente di lavoro
e attrezzature di lavoro
(13 indicatori)</td><td rowspan="2">Funzione e cultura organizzativa
(11 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Assenza per malattia</td></tr>
<tr><td>Assenze dal lavoro</td><td rowspan="2">Pianificazione dei compiti
(6 indicatori)</td><td rowspan="2">Ruolo nell'ambito
dell'organizzazione
(4 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Ferie non godute</td></tr>
<tr><td>Rotazione del personale</td><td>Carico di lavoro/ritmo di lavoro
(9 indicatori)</td><td>Evoluzione della carriera
(3 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Turnover</td><td rowspan="5">Orario di lavoro
(8 indicatori)</td><td rowspan="2">Autonomia decisionale/controllo
del lavoro
(5 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Procedimenti/sanzioni disciplinari</td></tr>
<tr><td>Richieste visite mediche
straordinarie al medico
competente</td><td rowspan="2">Rapporti interpersonali
sul lavoro
(3 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Segnalazioni formalizzate
di lamentele dei lavoratori
all'azienda o al medico
competente</td></tr>
<tr><td>Istanze giudiziarie per
licenziamento, demansionamento,
molestie morali e/o sessuali</td><td>Interfaccia
casa lavoro - conciliazione
vita/lavoro
(4 indicatori)</td></tr>
</table>

Tab.1 - I tre gruppi di indicatori presenti nella check list dell'INAIL

Di seguito si riportano le check list individuate dalla metodologia INAIL per la rilevazione del rischio S.L.C.:

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

Tab.2 - Tabella dei livelli di rischio degli Eventi sentinella

II – Area Contenuto del Lavoro		Fasce di rischio					
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	(.....)	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	(.....)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(.....)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(.....)	0	37	38	74	75	100

Tab.3 - Fasce di rischio delle Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(.....)	0	23	24	43	44	100

Tab.4 - Fasce di rischio dell'Area Contenuto del lavoro

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

Tab.5 - Fasce di rischio delle Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(.....)	0	37	38	53	54	100

Tab.6 - Fasce di rischio dell'Area Contesto del lavoro

I punteggi ottenuti nelle 3 aree vengono poi sommati (Tabella 7) consentendo così di identificare il totale del punteggio di rischio e quindi di verificare il posizionamento del Gruppo omogeneo nella Tabella 8 dei livelli di rischio.

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

Tab.7 - Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo

2.2.1 Esito della valutazione preliminare del rischio

A seguito della valutazione, ed in base al risultato ottenuto, il Datore di Lavoro mette in atto i provvedimenti indicati nella tabella seguente:

DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	PROVVEDIMENTI
0	58	RISCHIO BASSO (NON RILEVANTE) ≤ 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
59	90	RISCHIO MEDIO > 25% o ≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (coinvolgimento diretto dei lavoratori) Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.
91	216	RISCHIO ALTO >50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. È necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.

Tab.8 - Tabella dei livelli di rischio

Gruppo omogeneo Gruppo 1

AREA CONTENUTO DEL LAVORO	GRUPPO OMOGENEO
Orario di lavoro	Gruppo 1
Indicatori	4
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	16,7
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0
Orario di lavoro	0
Totale punteggio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	0
Totale punteggio medio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	4,17

AREA CONTESTO DEL LAVORO	GRUPPO OMOGENEO
Indicatori	Gruppo 1
Funzione e cultura organizzativa	0
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	-4
Totale punteggio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	25
Totale punteggio medio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	1

Gruppo omogeneo Gruppo 2

AREA CONTENUTO DEL LAVORO	GRUPPO OMOGENEO
Orario di lavoro	Gruppo 2
Indicatori	4
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0
Pianificazione dei compiti	16,7
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0
Orario di lavoro	0
Totale punteggio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	16,7
Totale punteggio medio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	4,17

AREA CONTESTO DEL LAVORO	GRUPPO OMOGENEO
Indicatori	Gruppo 2
Funzione e cultura organizzativa	0
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	-4
Totale punteggio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	25
Totale punteggio medio area contenuto per gruppo omogeneo di rischio	1

Alla luce di quanto riportato nelle tabelle ai paragrafi precedenti, si conclude che l'analisi degli indicatori di contenuto e di contesto non evidenzia condizioni che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato.

Infatti, dai calcoli effettuati sulla base dei dati riportati nella tabella degli Eventi sentinella e delle risposte alle domande delle aree di contenuto e contesto del lavoro, seguendo le indicazioni riportate sul manuale INAIL, è emerso un livello di rischio "**Non rilevante**" per entrambi i gruppi omogenei, come di seguito riportato:

AREA	Gruppo 1
Eventi sentinella	0
Contenuto del lavoro	4,17
Contesto del lavoro	1
Totale punteggio per gruppo omogeneo di rischio	5,17

AREA	Gruppo 2
Eventi sentinella	0
Contenuto del lavoro	4,17
Contesto del lavoro	1
Totale punteggio per gruppo omogeneo di rischio	5,17

Si allega al presente documento, per farne parte integrante, la lista di controllo compilata (Eventi sentinella ed indicatori di contenuto e contesto del lavoro) relativamente ai due gruppi omogenei di rischio individuati.

2.3 Fase della valutazione Approfondita

Tale fase viene realizzata nei casi in cui la valutazione preliminare evidenziasse la presenza di elementi di rischio (medio o alto), anche solo parziali ovvero riferibili ad un determinato gruppo omogeneo, e le misure correttive adottate non dovessero risultare efficaci. Tale fase prevede la valutazione della percezione soggettiva delle possibili fonti di stress presenti sul luogo di lavoro, ad esempio attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori (gruppi omogenei) e l'utilizzo di differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori, ecc. Il valutatore sarà incaricato di determinare la metodologia di indagine più appropriata alla casistica in esame.

Per quanto attiene all'eventuale fase approfondita, si procederà alla stessa qualora, al momento dell'aggiornamento della valutazione, le misure correttive adottate non dovessero risultare efficaci.

2.4 Fase di Pianificazione delle misure correttive e delle azioni di miglioramento

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro.

Dopo aver analizzato le problematiche emerse nei gruppi omogenei di lavoratori attraverso le check list, sono state individuate le azioni di miglioramento utili a ridurre le criticità emerse durante l'indagine.

2.5 Verifica e monitoraggio

Nonostante la valutazione preliminare, nel complesso, abbia restituito un valore di *"rischio non rilevante"* per tutti i gruppi omogenei, il Datore di Lavoro ha individuato alcune misure mirate al mantenimento nel tempo di tale situazione ed ha previsto un monitoraggio biennale per la verifica dell'efficacia di tali misure.

3. Conclusioni

L'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni che possano determinare la presenza di stress correlato all'attività lavorativa svolta nella sede oggetto della valutazione.

Nonostante ciò, nell'ottica di un continuo miglioramento delle condizioni lavorative, relativamente ad alcuni indicatori, si rappresenta che sono emerse le seguenti situazioni legate a fattori contingenti che non evidenziano particolari rischi:

- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per entrambi i gruppi omogenei, l'aumento della percentuale delle assenze dal lavoro nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è dovuto, prevalentemente, all'aumento delle assenze per aspettativa per motivi familiari, aspettativa per gravi motivi di famiglia e permessi L. 104/92;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, l'aumento della percentuale "richieste visite mediche straordinarie medico competente" nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è risultato essere minimo e legato alle richieste di visita dei dipendenti per il riconoscimento delle condizioni di fragilità e di maggiore esposizione al rischio COVID;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, la presenza di una percentuale di ferie non godute è dovuta all'assenza prolungata di un dipendente.

Allegati:

1. Verbale di insediamento del Gruppo di gestione
2. Verbale riunione conclusiva del Gruppo di gestione
3. Lista di controllo

Il Datore di Lavoro
Dott.ssa Manuela Dagnino

Firmato digitalmente da
Manuela Dagnino
2025-04-02 10:01:30 +0200

Per presa Visione:

Il Dirigente Sicurezza
Dott.ssa Caterina Paola Romanò _____

Il R.S.P.P. – Dott. Natale Fotia _____

Il R.L.S. – Sig.ra Maria Cristina Battaglia _____

Prot.: 9951 del 19/02/25

Ministero
dell'Economia e delle Finanze

RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO
REGGIO CALABRIA/VIBO VALENTIA

VERBALE DI INSEDIAMENTO

L'anno 2025, il giorno 7 del mese di febbraio alle ore 15.00 nei locali della Ragioneria Territoriale dello Stato di Reggio Calabria/Vibo Valentia, sita in via dei Bianchi, 7, si è tenuta in modalità mista, in presenza ed in modalità da remoto, su piattaforma Teams, la riunione per il formale insediamento del Gruppo di gestione RTS RC/VV della valutazione del rischio Stress lavoro-correlato ai sensi del D. Lgs 81/2008 art. 28 c. 1 area Sud Sicilia – Calabria, così come previsto dal contenuto della determinazione della **DG PA n. 5 del 21/01/2025.**
Sono presenti:

- Dott.ssa Caterina Paola Romanò – Direttore/Dirigente sicurezza;
- Dott. Natale Fotia– R.S.P.P.;
- Dott. Achille Capria - Medico Competente (da remoto)
- Sig.ra Maria Cristina Battaglia - R.L.S.;
- Sig. Rosario Rigolino - A.S.P.P.; (da remoto)
- Dott. Graziano Giuseppe Impiombato - Resp. Affari Generali.

CONSIDERATO che con il predetto atto è stato previsto che, relativamente all'intestata RTS, la valutazione propedeutica alla rilevazione dello stress lavoro-correlato avvenga sulla base di due gruppi omogenei di lavoratori, atteso il numero di personale in servizio;
DATO ATTO che al fine di procedere alla definizione dei suddetti gruppi omogenei di lavoratori sono stati indicati dal Datore di Lavoro i seguenti fattori:

A) **FATTORI COLLEGATI AL CONTENUTO DEL LAVORO**

1. Maggiore o minore complessità attività svolte
2. Tempistiche attività svolte
3. Cicli lavorativi brevi o lunghi
4. Attività più o meno ripetitiva o lavoro frammentato

[redacted]

5. Carico o sovraccarico di lavoro
6. Maggiore o minore prevedibilità e possibilità di pianificazione compiti

b) **FATTORI LEGATI AL CONTESTO DEL LAVORO**

1. Organizzazione del lavoro
2. Rapporti frequenti o limitati con i superiori
3. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
4. Autonomia decisionale/controllo (grado di partecipazione ai processi decisionali, controllo del lavoratore sull'attività svolta)

RITENUTO, alla luce di quanto sopra, di poter individuare i seguenti due gruppi:

GRUPPO A)
Sono inseriti nel gruppo A) i lavoratori che:
-nella struttura ricoprono posizioni che comportano un articolato carico di lavoro in ragione del quale svolgono attività plurime e /o complesse, anche in via sostitutiva, e/o di coordinamento di altri lavoratori e/o hanno responsabilità di procedimento;
- nel rispetto delle direttive dell'Organo di vertice, godono di un buon ambito di autonomia nell'organizzazione dei tempi e del lavoro proprio e dei colleghi che con loro collaborano controllando l'operato degli stessi;
- apportano il proprio contributo ai processi decisionali e dunque intrattengono rapporti frequenti con l'Organo di vertice;
- minore possibilità di pianificazione del lavoro;
- lavoro a cavallo fra servizi o attività diversi;
- rapporti con l'utenza.

GRUPPO B)
Sono inseriti nel gruppo B) i lavoratori che:
- svolgono attività di minore complessità, con una discreta autonomia organizzativa, e sono coordinati e monitorati dal capo servizio;
- hanno una minore autonomia decisionale e ordinariamente si relazionano con il proprio capo servizio;
- il carico di lavoro pro-capite è tendenzialmente omogeneo, quantitativamente distribuito in modo uniforme fra tutto il personale del servizio e giornalmente pianificato.

In esito alla individuazione dei due gruppi omogeni, il Gruppo di gestione procederà alla valutazione preliminare del rischio, utilizzando apposita lista di controllo, che si compone di:

- Analisi eventi sentinella;
- Rilevazione ed analisi degli indicatori di contenuto e di contesto di lavoro.

Si è provveduto, pertanto, all'individuazione di un piano di valutazione e gestione del rischio ed allo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale, che in questa fase preliminare, ha coinvolto il RLS, il Responsabile degli Affari Generali ed il Medico competente al fine di raccogliere elementi utili al raggiungimento dei risultati scaturenti dalla valutazione di cui sopra.

Si procederà per ogni gruppo omogeneo individuato dal gruppo di gestione alla raccolta ed analisi degli eventi sentinella ed alla rilevazione ed analisi dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro utilizzando apposite liste di controllo. Il Gruppo di gestione, secondo un apposito cronoprogramma, si riunirà presumibilmente entro 10 giorni per l'analisi dei risultati e stilare un report finale che concluda

le attività della fase preliminare. All'esito di tale attività si provvederà a restituire i risultati ai lavoratori, valutando le azioni da intraprendere nel caso di esito positivo.
La riunione ha termine alle ore 15:40.

Dott.ssa Caterina Paola Romanò – Direttore/Dirigente sicur[redacted]

Dott. Natale Fotia– R.S.P.P. [redacted]

Dott. Achille Capria - Medico Competente [redacted]

Sig.ra Maria Cristina Battaglia - R.L.S. [redacted]

Sig. Rosario Rigolino - A.S.P.P. [redacted]

Dott. Graziano Giuseppe Impiombato - Resp. Affari Generali. [redacted]

Per presa visione [redacted] 11/02/2025

(Il Datore di lavoro)

Ministero
dell'Economia e delle Finanze

RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO DI REGGIO CALABRIA/VIBO VALENTIA

Prot. 9958 del 19 febbraio 2025

Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

FASE PRELIMINARE DI RILEVAZIONE RTS RC/VV

L'anno 2025, il giorno 19 del mese di febbraio, alle ore 9:00, presso la sede della RTS di Reggio Calabria, via dei Bianchi 7, si è tenuta in modalità mista, in presenza ed in modalità da remoto, la seconda riunione dei componenti del "Gruppo di gestione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato", per ultimare le operazioni di valutazione preliminare del rischio stesso per gli Uffici della RTS di Reggio Calabria/Vibo Valentia.

Sono presenti:

- il Direttore della RTS RC/VV nella qualità di Dirigente della sicurezza dott.ssa Romanò Caterina Paola;
- Il Medico competente dr. Capria Achille;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dott. Fotia Natale;
- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Sig.ra Battaglia Maria Cristina;
- L'addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione sig. Rigolino Rosario;

[redacted]

- Il Responsabile Affari Generali dott. Impiombato Graziano Giuseppe.

Per la redazione della presente valutazione si è tenuto conto di quanto espressamente richiesto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. e della "Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs 9 aprile 2008, n° 81, e successive modifiche e integrazioni" del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18/11/2010.

Lo stress lavoro-correlato viene descritto all'art. 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro".

Il percorso di valutazione è stato avviato con incontri preliminari del "Gruppo di Gestione", che, una volta costituito, ha provveduto all'identificazione di due gruppi omogenei dei lavoratori (identificati con il nome "Gruppo 1" e "Gruppo 2") sui quali effettuare la valutazione, alla definizione del piano di valutazione e gestione del rischio ed allo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale, che in questa fase propedeutica, ha coinvolto il RLS, il Responsabile degli Affari Generali ed il Medico competente al fine di raccogliere elementi utili al raggiungimento dei risultati scaturenti dalla valutazione di cui sopra.

[redacted]

Si è proceduto, così, alla valutazione preliminare che è stata condotta attraverso la rilevazione, per ogni gruppo omogeneo, di indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili appartenenti a tre distinte famiglie:

- **Eventi sentinella**, quali: indici infortunistici; assenze per malattia; assenze dal lavoro; ferie non godute; trasferimenti richiesti dal personale; rotazione del personale; procedimenti e sanzioni disciplinari; richieste visite mediche straordinarie medico competente; segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente; istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali;
- **Fattori di Contenuto del lavoro**, quali: ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro; pianificazione dei compiti; carico di lavoro – ritmo di lavoro; orario di lavoro;

[redacted]

- **Fattori di Contesto del lavoro**, quali: funzione e cultura organizzativa; ruolo nell'ambito dell'organizzazione; evoluzione di carriera; autonomia decisionale-controllo del lavoro; rapporti interpersonali sul lavoro; interfaccia casa-lavoro.

Nella pratica applicativa, la valutazione dei rischi è stata condotta secondo i criteri illustrati dal Manuale INAIL (2017) ***La metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro- correlato,*** manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs 81/2008 e ss.mm.ii..

Al fine di verificare un'eventuale possibile presenza di stress da lavoro-correlato, il Gruppo di Gestione ha provveduto ad estrapolare i dati essenziali richiesti per ciascuna delle tre Aree interessate: **Area Eventi sentinella; Area Contenuto del lavoro e Area Contesto del lavoro,** prevedendo quindi la compilazione di un'apposita check list, in formato excel e di un'apposita lista di controllo per ogni gruppo omogeno.

L'Area degli Eventi sentinella si compone, come detto, di dieci indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo SLC. In particolare, per la valutazione dei primi otto indicatori, attraverso la compilazione dell'apposita check list in formato excel, è stato adottato il criterio temporale che ha permesso di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi 3 anni: "diminuito", "inalterato" o "aumentato". Pertanto, la raccolta dei dati organizzativi è riferita al triennio 2022 – 2024. Per ottenere il dato sull'andamento degli indicatori si è proceduto a confrontare il valore dell'ultimo anno (2024) con quello medio degli ultimi tre anni (dati ottenuti applicando le formule di calcolo previste nella proposta metodologica Inail).

Ad esempio, il dato relativo alla percentuale di assenze dal lavoro (permessi retribuiti, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, congedi, ecc.) è stato ottenuto applicando la formula: [Num. Ore lavorative perse ultimo anno/Num. Ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto ultimo anno]x100. Il risultato in percentuale così ottenuto è stato poi rapportato alla media percentuale del triennio 2022-2024 e trascritto infine nella colonna "Diminuito" "Inalterato" o "Aumentato" della check list Area Eventi sentinella.

La stessa metodologia è stata seguita per tutti gli altri sette indicatori dell'area Eventi sentinella, mentre per gli ultimi due indicatori della stessa (segnalazioni formalizzate di lamentele ed istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali), la modalità di risposta è stato di tipo dicotomico (SI/NO), attraverso la compilazione dell'apposita

Lista di controllo, utilizzata, inoltre, per l'inserimento dei dati relativi agli indicatori delle altre due Aree Contesto e Contenuto del lavoro.

Le due Aree Contenuto del lavoro e Contesto del lavoro sono composte, rispettivamente, da quattro e sei Dimensioni di indicatori. Una volta compilati, nella lista di controllo, tutti gli indicatori delle due aree (con modalità di risposta di tipo dicotomico (SI/NO) si è proceduto al calcolo del punteggio complessivo delle due aree attraverso le formule di calcolo previste nella proposta metodologica Inail.

Ad esempio, per quanto riguarda il calcolo dell'area Contenuto del lavoro, si è proceduto al calcolo del punteggio complessivo normato per ciascuna dimensione attraverso la formula: [Somma dei punteggi degli indicatori della Dimensione/Num. degli indicatori della Dimensione]x100. Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è stato calcolato il risultato complessivo dell'area calcolandone la media con la seguente formula: [Somma dei punteggi delle Dimensioni/Num. delle Dimensioni dell'area contenuto del lavoro (N=4)]. Il risultato così ottenuto è stato poi rapportato al punteggio da attribuire in base alle fasce di rischio dell'area rilevando un: "Non rilevante", "Medio" oppure "Alto".

Analoga procedura è stata eseguita anche per il calcolo dell'Area Contesto del lavoro, nella cui formula finale è stata sottratto anche il punteggio della dimensione interfaccia casa/lavoro.

Dalla lettura dei dati raccolti, pertanto, in considerazione delle fasce di rischio di cui alla metodologia INAIL, si sono avuti i seguenti risultati, identici per entrambi i gruppi omogeni:

[redacted]

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI VERIFICABILI	Punteggio	LIVELLO DI RISCHIO		
		NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO
Area - EVENTI SENTINELLA	*0*	x		
Area - CONTENUTO DEL LAVORO	*4,17*	X		
Area - CONTESTO DEL LAVORO	*1*	X		
TOTALE	5,17	X		

LIVELLO DI RISCHIO: **NON RILEVANTE**

[redacted]

L'analisi degli indicatori non evidenzia, pertanto, particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Vanno comunque segnalate:

- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per entrambi i gruppi omogenei, l'aumento della percentuale delle assenze dal lavoro nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è dovuto, prevalentemente, all'aumento delle assenze per aspettativa per motivi familiari, aspettativa per gravi motivi di famiglia e permessi L. 104/92;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, l'aumento della percentuale "richieste visite mediche straordinarie medico competente" nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è risultato essere minimo e legato alle richieste di visita dei dipendenti per il riconoscimento delle condizioni di fragilità e di maggiore esposizione al rischio COVID;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, la presenza di una percentuale di ferie non godute è dovuto all'assenza di una dipendente, dal mese di settembre 2022 fino al dicembre 2024 per l'effettuazione di terapie salvavita;
- nell'ambito dell'Area Contenuto del lavoro –indicatore pianificazione dei compiti- è emerso il "rischio 1" per lo svolgimento di più compiti contemporaneamente da parte dei dipendenti;
- nell'ambito dell'Area Contesto del lavoro –indicatore ruolo nell'ambito dell'organizzazione- è emerso il "rischio 1" per la sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone.

Nel complesso, comunque, il punteggio globale assegnato non desta preoccupazione pur valendo sempre la proposta di eventuali azioni migliorative tali da rendere sempre più adeguato l'ambiente di lavoro.

La presente rilevazione rappresenta una opportunità di trasformare un adempimento di legge in un motivo di crescita promuovendo azioni ed iniziative costanti nel tempo per l'effettiva formazione di una cultura della sicurezza e del benessere.

La riunione si conclude alle ore 10:40.

[redacted]

Il presente documento viene approvato e sottoscritto dai presenti e rimesso al Datore di lavoro- Direttore generale RTS PA, per il seguito di competenza, unitamente ai seguenti allegati che ne fanno parte integrante e sostanziale:

- lista gruppi omogenei dei lavoratori;
- lista di controllo gruppo 1;
- lista di controllo gruppo 2;
- check list eventi sentinella gruppo 1;
- check list eventi sentinella gruppo 2;

FIRMA

Il Direttore della RTS RC/VV nella qualità di Dirigente della sicurezza dott.ssa Romanò Caterina Paola [redacted]

Il Medico competente dr. Capria Achille [redacted]

Il RSPP dott. Fotia Natale [redacted]

Il RLS Sig.ra Battaglia Maria Cristina [redacted]

L'ASPP sig. Rigolino Rosario [redacted]

Il Responsabile AA.GG. dott. Impiombato Graziano Giuseppe [redacted]

APPENDICE 2 - LA LISTA DI CONTROLLO

COMPILAZIONE DELLA PARTE INTRODUTTIVA

nella valutazione preliminare, come in precedenza descritto, il Gruppo di gestione dovrà compilare una Lista di controllo per ogni Gruppo omogeneo, così come identificato nella fase propedeutica.
nella parte introduttiva di ogni singola Lista, dovrà essere riportata la data di compilazione, il nome dell'azienda, la denominazione del Gruppo omogeneo oggetto di valutazione preliminare, il numero totale di lavoratori afferenti al Gruppo; andrà altresì riportato se trattasi di prima valutazione o di aggiornamento. Dovranno inoltre essere inseriti i nominativi dei referenti del Gruppo di gestione e dei lavoratori/RLS/RLST coinvolti in questa fase.

Parte introduttiva della Lista di controllo	
Data compilazione 19/02/2025	
Azienda RTS RC/VV	
Gruppo omogeneo Gruppo 1	n. Lavoratori gruppo omogeneo Interessati n.48 in media n. 42
☒ Prima valutazione	☐ Aggiornamento della valutazione

Scheda di valutazione compilata da:
Contrassegnare i referenti coinvolti in questa fase, indicando a lato il nominativo

Ruolo	Nome e cognome	Firma
Datore di lavoro	Dagnino Manuela	[redacted]
Dirigente della sicurezza	Romanò Caterina Paola	
Medico competente	Capria Achille	
RSPP	Folla Natale	
ASPP	Rigolino Rosario	
Responsabile AA.GG.	Impiombato Graziano G.	
RLS	Battaglia Maria Cristina	

1 - INDICI INFORTUNISTICI

n° infortuni ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° infortuni penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° infortuni terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	45	0	42	0	38	**0**	**0**	X		

2 - ASSENZE PER MALATTIA

n° gg assenza ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° gg assenza penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° gg assenza terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
167	45	115	42	413	38	**371,11**	**556**	X		

3 - % ASSENZE dal lavoro

n° ore perse ultimo anno	n° ore potenziali ultimo anno	n° ore perse penultimo anno	n° ore potenziali penultimo anno	n° ore perse terzultimo anno	n° ore potenziali terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
5046	81972	3061	76205	2754	68947	**6,16**	**4,78**			X

4 - % FERIE NON GODUTE

n° gg ferie non godute ultimo anno	n° gg ferie maturate ultimo anno	n° gg ferie non godute penultimo anno	n° gg ferie maturate penultimo anno	n° gg ferie non godute terzultimo anno	n° gg ferie maturate terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	1260	0	1176	0	1064	**0**	**0**	X		

5 - % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE

n° trasferimenti richiesti ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° trasferimenti richiesti penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° trasferimenti richiesti terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	45	0	42	0	38	**0**	**0**	X		

6 - % ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda)

n° usciti + entrati ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° usciti + entrati penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° usciti + entrati terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
3	45	7	42	4	38	**6,67**	**11,2**	X		

7 - PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI

n° procedimenti ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° procedimenti penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° procedimenti terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	45	0	42	0	38	**0**	**0**	X		

8 - RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE

n° visite mediche straordinarie ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° visite mediche straordinarie penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° visite mediche straordinarie terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
3	45	3	42	6	38	**6,67**	**9,6**	X		

Area Eventi sentinella

L'Area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali, all'interno di una organizzazione, potenzialmente riconducibili allo SLC.

Per la valutazione dei primi otto indicatori è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Pertanto, per poter ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore. nell'ottica di un continuo miglioramento, nella Lista di controllo sono stati inseriti due ulteriori campi relativi al 'risultato ultimo anno' e 'risultato triennio', questa implementazione sarà utile in futuro per rendere l'Area degli Eventi sentinella sempre più discriminante.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, la piattaforma on line, come già descritto, mette a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella, ottenuti dalla documentazione specifica di supporto, e ottenere agevolmente, in modo del tutto riservato, i risultati desiderati.

Esempio

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo, la formula di calcolo dell'indicatore n.3 '% Assenze dal lavoro':

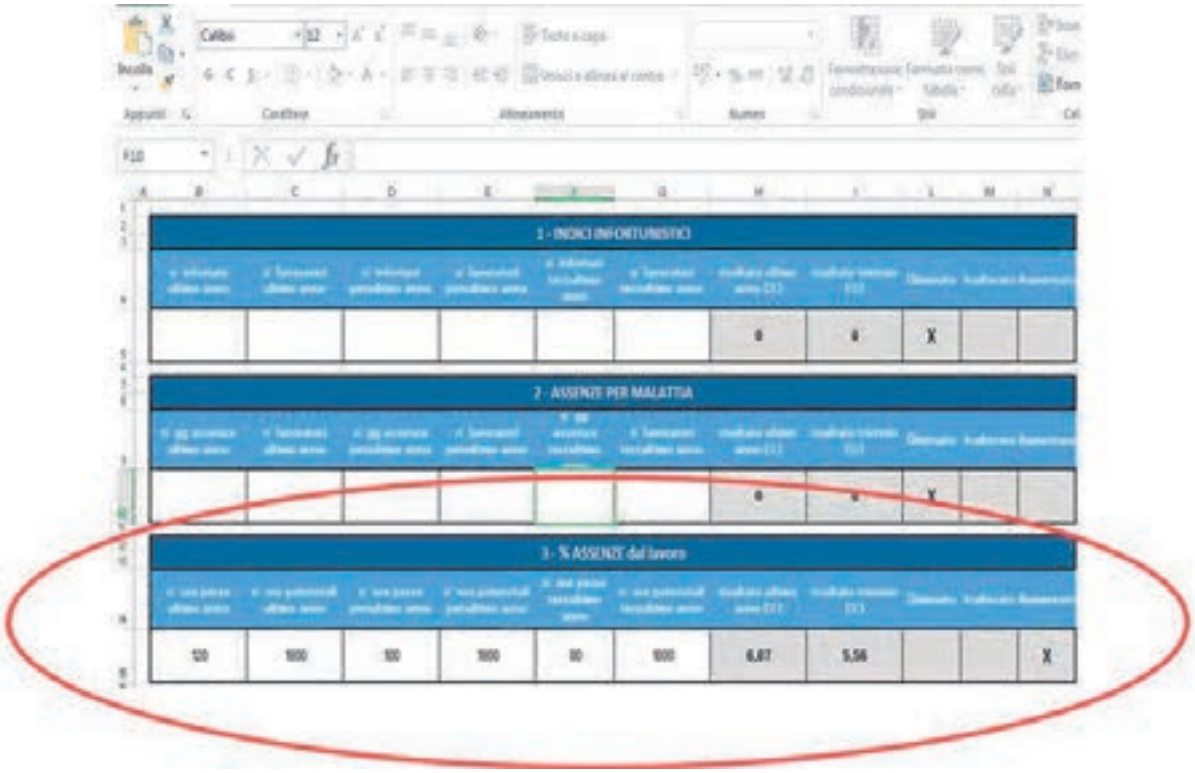
$$\frac{\text{n° ore perse ultimo anno}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: %	**Risultato triennio: %**

Pertanto:
n. ore perse negli ultimi 3 anni / n. ore da contratto ultimi 3 anni = (120 + 100 + 80) / (1800 + 1800 + 1800) X 100 = 5,56

nel dettaglio:
n. ore perse 2016 / n. ore da contratto X 100 = 120 / 1800 X 100 = 6,67%
n. ore perse 2015 / n. ore da contratto X 100 = 100 / 1800 X 100 = 5,56%
n. ore perse 2014 / n. ore da contratto X 100 = 80 / 1800 X100 = 4,44%

Risultato: confrontando l'indicatore del 2016 (6,67%) con quello medio degli ultimi 3 anni (5,56%) si evince che l'andamento delle assenze dal lavoro è AUMEnTATO (6,67% > 5,56%).



Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella PUnTEGGIO.

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Assenze dal lavoro	0	1	4 X	1	

nota*: nel caso in cui dalla formula risulti per gli Eventi sentinella un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella *diminuito* invece di *inalterato*. Infatti se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione *inalterata* indica in realtà una condizione non migliorabile; motivo per cui la X va posta su *diminuito*.
Per quanto riguarda infine gli ultimi due indicatori (9-10) la modalità di risposta è di tipo dicotomico (SI/nO): si chiede, infatti, di indicare, relativamente al periodo considerato, la presenza/assenza di *segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente* e di *istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali*, (quest'ultime in linea con il recente recepimento dell'Accordo Quadro sulle 'molestie e la violenza nei luoghi di lavoro' siglato il 25 gennaio 2016).

Lista di controllo - Area Eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a:} \quad \frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenza per malattia	0	1	4	0	

$$\frac{\text{Giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a:} \quad \frac{\text{Giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 371,11

Risultato triennio: % 556

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	0	1	4	4	

$$\frac{\text{n. ore perse ultimo anno}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100 \quad \textbf{diminuito, inalterato, aumentato} \text{ rispetto a:} \quad \frac{\text{n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 6,16	Risultato triennio: % 4,78

% Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.).
non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.

numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. giorni di ferie non godute ultimo anno}}{\text{n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n. giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni}}{\text{n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

% ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.

numeratore: è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate.
Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 6,67

Risultato triennio: % 11,2

L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.

numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. procedimenti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n. procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

numeratore: è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie medico competente	0	1	4	0	

$$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: % 6,67

Risultato triennio: % 9,6

numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si

utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	No	Si	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	no X☐ 0	Si ☐ 4	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	no X☐ 0	Si ☐ 4	0.	
Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi, infatti, descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale					

Una volta ottenuto il punteggio totale per gli Eventi sentinella, il Gruppo di gestione dovrà ricodificare il risultato con un valore specifico seguendo quanto indicato nel paragrafo dedicato alla valutazione preliminare (questo passaggio è automatico utilizzando la piattaforma online).

Area Contenuto del lavoro

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

Si segna con la X la risposta concordata dal Gruppo di gestione, si calcola il punteggio totale secondo le formule descritte (vedi paragrafo di riferimento per una spiegazione esaustiva sui calcoli) all'interno di ogni Dimensione e si riporta il risultato ottenuto all'interno del *Punteggio Dimensione*.

È necessario fare sempre attenzione al punteggio indicato nella casella contrassegnata. nell'esempio sotto riportato la risposta no al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta no al terzo indicatore assegna il punteggio 0.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	**Indicatore**	**Si**	**No**	**Punteggio**	**Note**
1.	...	0	1 X	1	
2.	...	1 X	0	1	
3.	...	1	0 X	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

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

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

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	1 ☐	0 X☐	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s2 b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s2				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 X☐	1 ☐	0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	1 ☐	0 X☐	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1 ☐	0 X☐	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 ☐	0 X☐	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 ☐	0 X☐	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 X☐	0 ☐	1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 ☐	0 X☐	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 ☐	0 X☐	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 ☐	0 X☐	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 ☐	0 X☐	0	Il ritmo non è prefissato ma vi sono delle scadenze all'atto della chiusura della rata per il servizio stipendi
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 ☐	0 X☐	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 ☐	0 X☐	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 ☐	0 X☐	0	
	Riferimento all'allegato IV d.lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 ☐	0 X☐	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 ☐	0 X☐	0	Lavoro medio giornaliero di 7,20 ore
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 ☐	0 X☐	0	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 ☐	0 X☐	0	
	non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 ☐	0 X☐	0	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 X☐	1 ☐	0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 ☐	0 X☐	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 ☐	0 X☐	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 ☐	0 X☐	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Area Contesto del lavoro

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

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 x ☐	1 ☐	0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	0 x☐	1 ☐	0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 x☐	1 ☐	0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	x 0 ☐	1 ☐	0	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 x☐	1 ☐	0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	0 x☐	1 ☐	0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 x ☐	1 ☐	0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 X☐	1 ☐	0	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 X☐	1 ☐	0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	0 X☐	1 ☐	0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 X☐	1 ☐	0	RLS, RSU, DIRIGENTE
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

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

Evoluzione di carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 X	1 ☐	0	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.) Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 X	1 ☐	0	Comportamenti e produttività
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 X	1 ☐	0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 ☐	0 X	0	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 ☐	0 X	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 X	1 ☐	0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 X	1 ☐	0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 ☐	0 X	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 X	1 ☐	0	Possibilità di fare la pausa pranzo nei locali vicino il luogo di lavoro
64	Possibilità di orario flessibile	0 X	1 ☐	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 X	1 ☐	0	Mezzi pubblici
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 X	1 ☐	0	

Rispetto alle altre Dimensioni della Lista di controllo questa Dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà –4
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si avrà 0

Schede per la compilazione dei punteggi

Per le modalità di calcolo dei punteggi delle singole Dimensioni e delle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro e la lettura del punteggio finale si rimanda al paragrafo della Lista di controllo nel capitolo *Il percorso metodologico per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato* del presente manuale. Di seguito si riportano le schede per l'inserimento dei risultati comprensive delle relative fasce di rischio.

Si ricorda che utilizzando la piattaforma Inail, previa registrazione gratuita, è possibile avvalersi del software *online* per il calcolo dei risultati della Lista di controllo e ottenere il report dettagliato della valutazione preliminare da inserire nella documentazione a supporto della valutazione.

Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

I - Eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali	4	0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	0	0		6		16	

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	0	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	16,67	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	0	0	37	38	74	75	100

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce dirischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	0	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	0	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	-4	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce dirischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(0) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(4,17) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(1) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	(5,17)	0	58	59	90	91	216

APPENDICE 2 - LA LISTA DI CONTROLLO

COMPILAZIONE DELLA PARTE INTRODUTTIVA

nella valutazione preliminare, come in precedenza descritto, il Gruppo di gestione dovrà compilare una Lista di controllo per ogni Gruppo omogeneo, così come identificato nella fase propedeutica.
nella parte introduttiva di ogni singola Lista, dovrà essere riportata la data di compilazione, il nome dell'azienda, la denominazione del Gruppo omogeneo oggetto di valutazione preliminare, il numero totale di lavoratori afferenti al Gruppo; andrà altresì riportato se trattasi di prima valutazione o di aggiornamento. Dovranno inoltre essere inseriti i nominativi dei referenti del Gruppo di gestione e dei lavoratori/RLS/RLST coinvolti in questa fase.

Parte introduttiva della Lista di controllo	
Data compilazione 19/02/2025	
Azienda RTS RC/VV	
Gruppo omogeneo Gruppo 1	n. Lavoratori gruppo omogeneo Interessati n.23 in media n. 19
[X] Prima valutazione	[ ] Aggiornamento della valutazione

Scheda di valutazione compilata da: Contrassegnare i referenti coinvolti in questa fase, indicando a lato il nominativo		
Ruolo	**Nome e cognome**	**Firma**
Datore di lavoro	Dagnino Manuela	
Dirigente della sicurezza	Romanò Caterina Paola	
Medico competente	Capria Achille	
RSPP	Fotia Natale	
ASPP	Rigolino Rosario	
Responsabile AA.GG.	Implombato Graziano G.	
RLS	Battaglia Maria Cristina	

Area Eventi sentinella

L'Area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali, all'interno di una organizzazione, potenzialmente riconducibili allo SLC.

Per la valutazione dei primi otto indicatori è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Pertanto, per poter ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore. nell'ottica di un continuo miglioramento, nella Lista di controllo sono stati inseriti due ulteriori campi relativi al 'risultato ultimo anno' e 'risultato triennio', questa implementazione sarà utile in futuro per rendere l'Area degli Eventi sentinella sempre più discriminante.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, la piattaforma on line, come già descritto, mette a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella, ottenuti dalla documentazione specifica di supporto, e ottenere agevolmente, in modo del tutto riservato, i risultati desiderati.

1 - INDICI INFORTUNISTICI

n° infortuni ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° infortuni penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° infortuni terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	19	0	19	0	19	0	0	X		

2 - ASSENZE PER MALATTIA

n° gg assenza ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° gg assenza penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° gg assenza terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
460	19	504	19	439	19	2421,05	2461,4	X		

3 - % ASSENZE dal lavoro

n° ore perse ultimo anno	n° ore potenziali ultimo anno	n° ore perse penultimo anno	n° ore potenziali penultimo anno	n° ore perse terzultimo anno	n° ore potenziali terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
2938	34610	1849	34474	3027	34474	8,49	7,55			X

4 - % FERIE NON GODUTE

n° gg ferie non godute ultimo anno	n° gg ferie maturate ultimo anno	n° gg ferie non godute penultimo anno	n° gg ferie maturate penultimo anno	n° gg ferie non godute terzultimo anno	n° gg ferie maturate terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
26	532	28	532	28	532	4,89	5,14	X		

5 - % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE

n° trasferimenti richiesti ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° trasferimenti richiesti penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° trasferimenti richiesti terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	19	0	19	0	19	0	0	X		

6 - % ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati dall'azienda)

n° usciti + entrati ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° usciti + entrati penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° usciti + entrati terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
1	19	4	19	4	19	5,26	15,79	X		

7 - PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI

n° procedimenti ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° procedimenti penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° procedimenti terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
0	19	0	19	2	19	0	3,51	X		

8 - RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE

n° visite mediche straordinarie ultimo anno	n° lavoratori ultimo anno	n° visite mediche straordinarie penultimo anno	n° lavoratori penultimo anno	n° visite mediche straordinarie terzultimo anno	n° lavoratori terzultimo anno	risultato ultimo anno (%)	risultato triennio (%)	Diminuito	Inalterato	Aumentato
3	19	2	19	3	19	15,79	14,04			X

Esempio

Si riporta di seguito, a titolo esemplificativo, la formula di calcolo dell'indicatore n.3 '% Assenze dal lavoro':

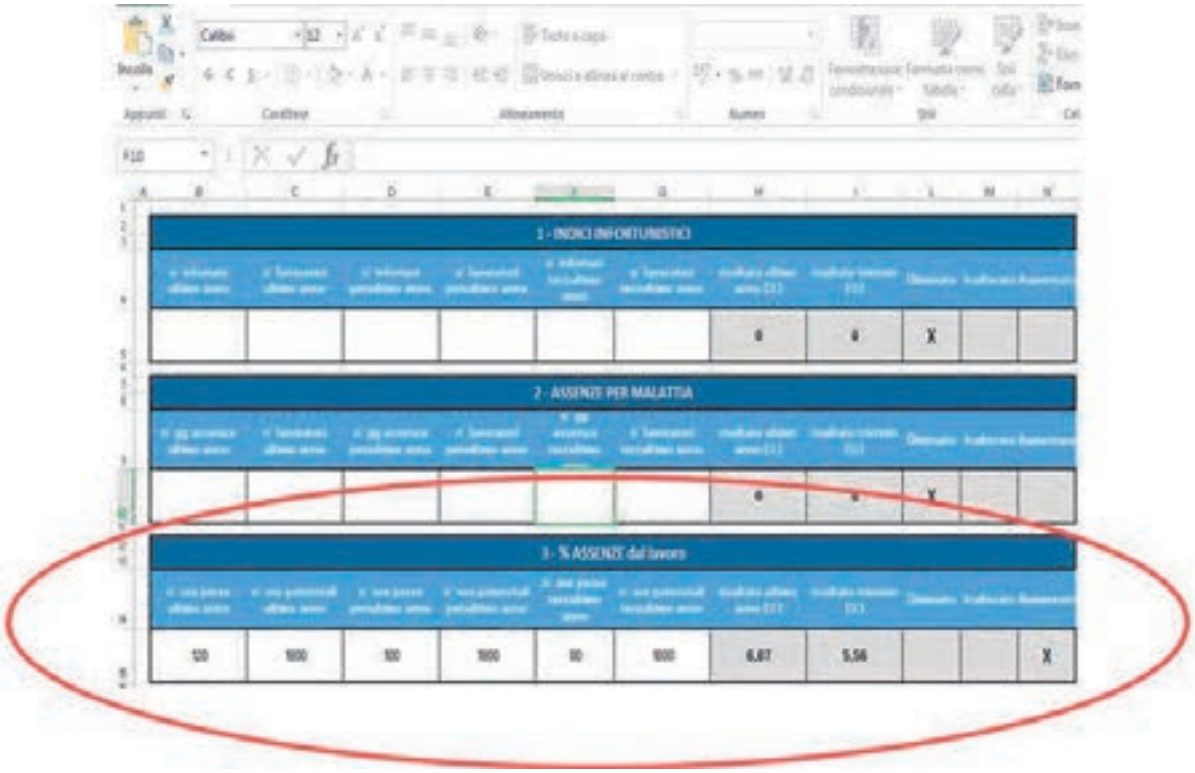
$$\frac{\text{n° ore perse ultimo anno}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$ **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: $$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: %	**Risultato triennio: %**

Pertanto:
n. ore perse negli ultimi 3 anni / n. ore da contratto ultimi 3 anni = (120 + 100 + 80) / (1800 + 1800 + 1800) X 100 = 5,56

nel dettaglio:
n. ore perse 2016 / n. ore da contratto X 100 = 120 / 1800 X 100 = 6,67%
n. ore perse 2015 / n. ore da contratto X 100 = 100 / 1800 X 100 = 5,56%
n. ore perse 2014 / n. ore da contratto X 100 = 80 / 1800 X100 = 4,44%

Risultato: confrontando l'indicatore del 2016 (6,67%) con quello medio degli ultimi 3 anni (5,56%) si evince che l'andamento delle assenze dal lavoro è AUMEnTATO (6,67% > 5,56%).



Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella PUnTEGGIO.

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Assenze dal lavoro	0	1	4 X	1	

nota*: nel caso in cui dalla formula risulti per gli Eventi sentinella un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella *diminuito* invece di *inalterato*. Infatti se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione *inalterata* indica in realtà una condizione non migliorabile; motivo per cui la X va posta su *diminuito*.
Per quanto riguarda infine gli ultimi due indicatori (9-10) la modalità di risposta è di tipo dicotomico (SI/nO): si chiede, infatti, di indicare, relativamente al periodo considerato, la presenza/assenza di *segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente* e di *istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali*, (quest'ultime in linea con il recente recepimento dell'Accordo Quadro sulle 'molestie e la violenza nei luoghi di lavoro' siglato il 25 gennaio 2016).

Lista di controllo - Area Eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	0 x	1	4	0	

n. infortuni sul lavoro ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenza per malattia	0 x	1	4	0	

Giorni di assenza ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: Giorni di assenza ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 2421,05

Risultato triennio: % 2461,4

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

3	% assenze dal lavoro	0	1	4 x	4	

n. ore perse ultimo anno / n. ore di lavoro da contratto ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni / n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 8,49	Risultato triennio: % 7,55

% Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.).
non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento.

numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
4	% ferie non godute	0 x	1	4	0	Vedi verbale

n. giorni di ferie non godute ultimo anno / n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni / n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 4,89

Risultato triennio: % 5,14

% ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.

numeratore: è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate.
Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	0 x	1	4	0	

n. trasferimenti richiesti ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 0

numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	0 x	1	4	0	

n. usciti + entrati ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. usciti + entrati ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 5,26

Risultato triennio: % 15,79

L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.

numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 x	1	4	0	

n. procedimenti ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. procedimenti ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 0

Risultato triennio: % 3,51

numeratore: è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie medico competente	0	1	4 x	4	

n. visite mediche straordinarie ultimo anno / n. lavoratori ultimo anno X 100 **diminuito, inalterato, aumentato** rispetto a: n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni / n. lavoratori ultimi 3 anni X 100

Risultato ultimo anno: % 15,79

Risultato triennio: % 14,04

numeratore: è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.
Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del Gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si

utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.

N.	Indicatore	No	Si	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	no x□ 0	Si □ 4	0	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	no x□ 0	Si □ 4	0.	
Questi due indicatori (9 e 10) non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi, infatti, descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale					

Una volta ottenuto il punteggio totale per gli Eventi sentinella, il Gruppo di gestione dovrà ricodificare il risultato con un valore specifico seguendo quanto indicato nel paragrafo dedicato alla valutazione preliminare (questo passaggio è automatico utilizzando la piattaforma online).

Area Contenuto del lavoro

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

Si segna con la X la risposta concordata dal Gruppo di gestione, si calcola il punteggio totale secondo le formule descritte (vedi paragrafo di riferimento per una spiegazione esaustiva sui calcoli) all'interno di ogni Dimensione e si riporta il risultato ottenuto all'interno del *Punteggio Dimensione*.

È necessario fare sempre attenzione al punteggio indicato nella casella contrassegnata. nell'esempio sotto riportato la risposta no al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta no al terzo indicatore assegna il punteggio 0.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	**Indicatore**	**Si**	**No**	**Punteggio**	**Note**
1.	...	0	1 X	1	
2.	...	1 X	0	1	
3.	...	1	0 X	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

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

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

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	1 ☐	0 X☐	0	
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s2 b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s2				
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 X☐	1 ☐	0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	1 ☐	0 X☐	0	
13	Esposizione a rischio biologico	1 ☐	0 X☐	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 ☐	0 X☐	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 ☐	0 X☐	0	
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 X☐	0 ☐	1	
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 X☐	1 ☐	0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 ☐	0 X☐	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 ☐	0 X☐	0	
	Vi sono 'tempi morti' estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa.				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 ☐	0 X☐	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti.				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 ☐	0 X☐	0	Il ritmo non è prefissato ma vi sono delle scadenze all'atto della chiusura della rata per il servizio stipendi
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 ☐	0 X☐	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da attrezzature e strumentazioni.				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 ☐	0 X☐	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 ☐	0 X☐	0	
	Riferimento all'allegato IV d.lgs. 17/2010.				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 ☐	0 X☐	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, l'utenza e/o il territorio.				

Orario di lavoro

La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 ☐	0 X☐	0	Lavoro medio giornaliero di 7,20 ore
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 ☐	0 X☐	0	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 ☐	0 X☐	0	
	non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 ☐	0 X☐	0	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 X☐	1 ☐	0	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 ☐	0 X☐	0	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 ☐	0 X☐	0	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 ☐	0 X☐	0	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).				

Area Contesto del lavoro

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

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro

Funzione e cultura organizzativa

nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 x ☐	1 ☐	0	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica ecc.).				
38	Presenza di procedure aziendali	0 x☐	1 ☐	0	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere adottate nelle varie fasi di un'attività.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 x☐	1 ☐	0	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione ecc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 x ☐	1 ☐	0	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o la partizione organizzativa), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 x☐	1 ☐	0	
	Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	0 x☐	1 ☐	0	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 x ☐	1 ☐	0	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.				

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 X☐	1 ☐	0	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 X☐	1 ☐	0	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno, ecc.).				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	0 X☐	1 ☐	0	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 X☐	1 ☐	0	RLS, RSU, DIRIGENTE
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro.				

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

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

Evoluzione di carriera

La Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 X	1 ☐	0	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.) Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 X	1 ☐	0	Comportamenti e produttività
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire Indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati.				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 X	1 ☐	0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza.				

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 ☐	0 X	0	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 X	1 ☐	0	
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 ☐	0 X	0	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Rapporti interpersonali sul lavoro

La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 X	1 ☐	0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (ad esempio: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 X	1 ☐	0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 ☐	0 X	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				

Interfaccia casa - lavoro

La Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro.

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

Rispetto alle altre Dimensioni della Lista di controllo questa Dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà –4
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si avrà 0

Schede per la compilazione dei punteggi

Per le modalità di calcolo dei punteggi delle singole Dimensioni e delle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro e la lettura del punteggio finale si rimanda al paragrafo della Lista di controllo nel capitolo *Il percorso metodologico per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato* del presente manuale. Di seguito si riportano le schede per l'inserimento dei risultati comprensive delle relative fasce di rischio.

Si ricorda che utilizzando la piattaforma Inail, previa registrazione gratuita, è possibile avvalersi del software *online* per il calcolo dei risultati della Lista di controllo e ottenere il report dettagliato della valutazione preliminare da inserire nella documentazione a supporto della valutazione.

Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

I - Eventi sentinella

		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali	8	0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	0	0		6		16	

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	0	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	16,67	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	0	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	0	0	37	38	74	75	100

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce dirischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	0	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	0	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	-4	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce dirischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(0) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(4,17) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(1) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio finale	(5,17)	0	58	59	90	91	216

3. Conclusioni

L'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni che possano determinare la presenza di stress correlato all'attività lavorativa svolta nella sede oggetto della valutazione.

Nonostante ciò, nell'ottica di un continuo miglioramento delle condizioni lavorative, relativamente ad alcuni indicatori, si rappresenta che sono emerse le seguenti situazioni legate a fattori contingenti che non evidenziano particolari rischi:

- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per entrambi i gruppi omogenei, l'aumento della percentuale delle assenze dal lavoro nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è dovuto, prevalentemente, all'aumento delle assenze per aspettativa per motivi familiari, aspettativa per gravi motivi di famiglia e permessi L. 104/92;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, l'aumento della percentuale "richieste visite mediche straordinarie medico competente" nell'anno 2024 rispetto al triennio precedente è risultato essere minimo e legato alle richieste di visita dei dipendenti per il riconoscimento delle condizioni di fragilità e di maggiore esposizione al rischio COVID;
- nell'ambito dell'Area Eventi sentinella, per il gruppo omogeneo 2, la presenza di una percentuale di ferie non godute è dovuta all'assenza prolungata di un dipendente.

Allegati:

1. Verbale di insediamento del Gruppo di gestione
2. Verbale riunione conclusiva del Gruppo di gestione
3. Lista di controllo

Il Datore di Lavoro
Dott.ssa Manuela Dagnino

Manuela Dagnino
2025-04-02 10:01:30 +0200

Per presa Visione:

Il Dirigente Sicurezza
Dott.ssa Caterina Paola Romanò

CATERINA PAOLA ROMANO'
2025-04-03 19:14:05 +0200

Il R.S.P.P. – Dott. Natale Fotia

Natale Fotia
2025-04-03 14:41:25 +0200

Il R.L.S. – Sig.ra Maria Cristina Battaglia

[redacted]