



AMBIENTE & SICUREZZA S.M. s.r.l.
CONSULENZA E FORMAZIONE SUL LAVORO

Integrazione al Documento di valutazione dei rischi

*Redatto ai sensi del D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 - Art.28 -
aggiornato alla Circolare Min. Lavoro e Politiche sociali
del 18 novembre 2010*

Stress Lavoro-correlato

**Liceo Scientifico “Antonelli”
Via Toscana, 20 - Novara**

Novara, 20 febbraio 2020

DOCUMENTO UNICO

Il documento è composto di N° 11 pagine numerate oltre agli allegati di sistema.

Protocollato in data **12/03/2020**.....

N° di protocollo **1607**.....

Il Dirigente Scolastico **Silvana Romeo**.....

SOMMARIO DEL DOCUMENTO

1. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO	3
2. SOMMARIO ESECUTIVO.....	4
3. DEFINIZIONI	5
4. SCHEMA DI FLUSSO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHIO STRESS	6
5. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE OGGETTIVA	7
6. SCELTA DELLA CHECK LIST DI INDICATORI VERIFICABILI	7
7. COSTRUZIONE DELLA MATRICE DI RISCHIO	8
8. DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI.....	9
9. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS	9
10. PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO	11
11. COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	11

ALLEGATI

- Tabelle contenenti i dati utili al calcolo dell'area indicatori aziendali, suddivisi per ruoli aziendali oggetto di analisi.
- Schede di valutazione ottenute applicando la metodologia ISPEL come richiamato dal documento.

1. APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento:

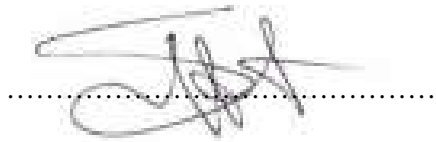
- è conforme ai dettami dell'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08;
- viene custodito presso l'unità produttiva secondo quanto prescritto dal D. Lgs. 81/08;
- è stato illustrato e discusso alla presenza delle seguenti funzioni aziendali:

Firme

Datore di Lavoro
Silvana Romeo

Handwritten signature of Silvana Romeo in black ink, written over a dotted line.

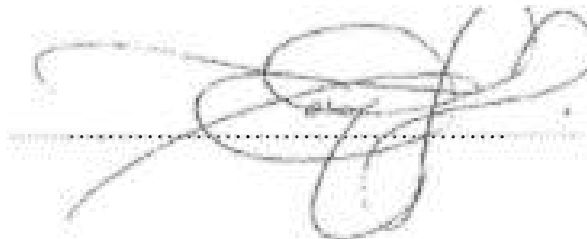
R.S.P.P.
Marco Scroffernecher

Handwritten signature of Marco Scroffernecher in black ink, written over a dotted line.

R.L.S.
Alessandra Zucco

Handwritten signature of Alessandra Zucco in black ink, written over a dotted line.

Medico Competente
Mary Frascaroli

Handwritten signature of Mary Frascaroli in black ink, written over a dotted line.

2. SOMMARIO ESECUTIVO

A fronte di quanto stabilito dall'Accordo Europeo siglato l'8 Ottobre 2004, recepito secondo l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 e dalla Circ. 18 novembre 2010, La scuola valuta gli indicatori che ritiene più idonei a descrivere un potenziale rischio da stress lavoro-dipendente.

Dati relativi all'assenteismo o l'elevata rotazione del personale, oltre che i conflitti interpersonali, problematiche relazioni o le lamentele frequenti da parte dei lavoratori possono essere considerati, una volta opportunamente analizzati, sintomo di disagio del lavoratore.

Nella valutazione, l'Azienda intende studiare l'impatto di fattori quali:

- l'organizzazione ed i processi di lavoro (processi di lavoro usuranti: per es. lavori in continuo, sistemi di turni, lavoro notturno, pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),
- le condizioni e l'ambiente lavorativo (esposizione al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),
- la comunicazione con i superiori e tra i lavoratori stessi (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)
- fattori psicologici (intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro; carenze di contributo al processo decisionale e situazioni di conflittualità; complessità delle mansioni e carenza di controllo; reattività anomala a condizioni di emergenza).
- oltre che eventuali fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

A seguito delle indagini di cui sopra, sarà possibile definire le misure più appropriate che potranno comprendere:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- formazione mirata dei responsabili di funzione e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;
- informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

3. DEFINIZIONI

Lo Stress è una sindrome di adattamento a degli stressor (sollecitazioni). Può essere fisiologica (eustress), ma può avere anche dei risvolti patologici (distress).

L'Eustress si verifica quando la domanda è proporzionale alla capacità di risposta. La risposta è armoniosa e adeguata alla domanda. Diversamente si parla di distress.

Il Distress si manifesta infatti quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

Sebbene la percezione dello stress sia psicologica, lo stress può influire anche sulla salute fisica delle persone.

Esigenze psicologiche elevate possono essere connesse a carica di lavoro, pressing, tempo cadenzato, lavori monotoni e ripetitivi, esposizione a sforzo fisico elevato.

Per capacità di controllo si intende la possibilità di far fronte alle attività lavorative ed ai problemi connessi, con sufficiente autonomia e adeguare quindi le risposte secondo persone e necessità.

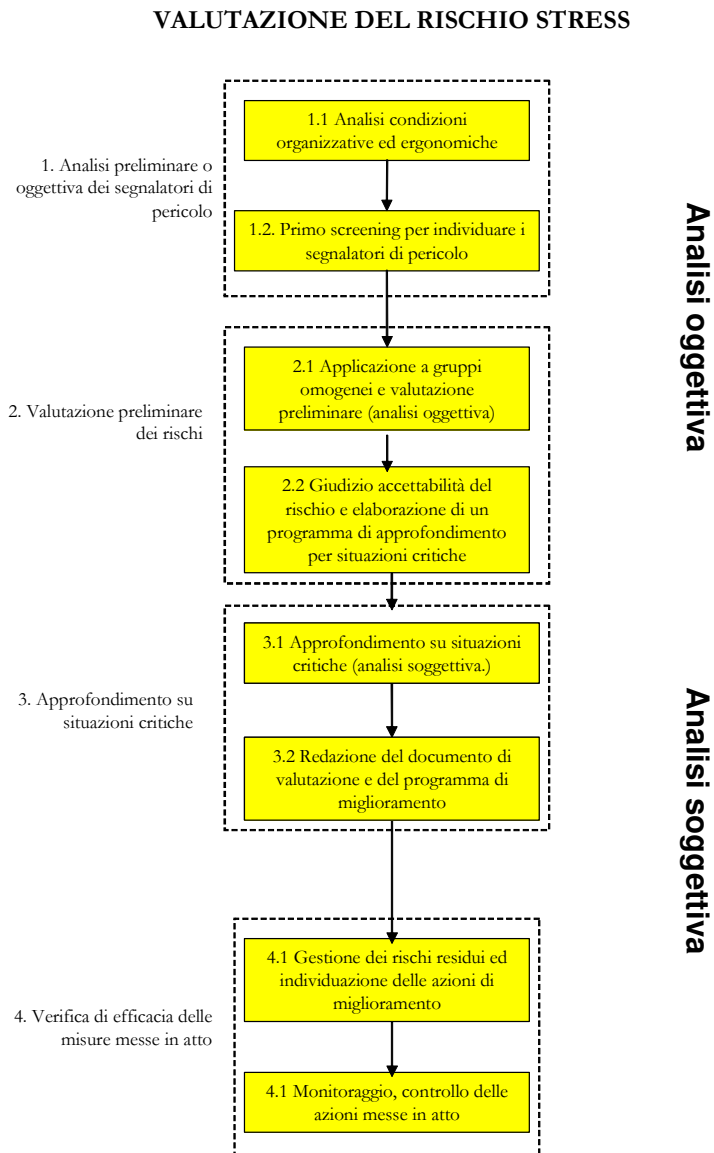
Gli interventi di miglioramento possono quindi essere finalizzati a:

- ottimizzazione / riduzione dell'impegno;
- aumento della capacità di controllo sui propri compiti lavorativi;
- aumento del sostegno da parte dei colleghi e dell'organizzazione;
- formazione finalizzata alla gestione degli stressors su lavoro.

I fattori di stress sono centrati:

- sulla persona (ruoli, relazioni con gli altri e con l'organizzazione);
- sull'ambiente (esposizione a pericoli, orari, turni, pressioni lavorative, etc.).

4. SCHEMA DI FLUSSO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHIO STRESS



Il presente documento riporta le risultanze della valutazione preliminare del rischio, effettuata tramite indagine oggettiva dei dati, al termine della quale è stato possibile elaborare uno specifico programma di approfondimento per le situazioni critiche (reparti, gruppi omogenei) eventualmente riscontrate.

5. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE OGGETTIVA

In questa fase sono raccolti i **dati oggettivi** con impatto a livello organizzativo, che possono essere individuati come “condizioni antecedenti” e segnali di potenziale stress.

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).
- II. Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- III. Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell’ambito dell’organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III che precedono.

Note:

- La valutazione è riferita all’anno scolastico in luogo dell’anno solare per scelta dei dirigenti scolastici dovuta allo sviluppo del calendario a cavallo fra due anni.
- La turnazione e/o spostamenti del personale sono al di fuori delle competenze del dirigente scolastico ma regolate da provvedimenti ministeriali
- I giorni di ferie contrattuali devono essere obbligatoriamente goduti.

Per le ragioni sopracitate le caselle di calcolo degli indicatori aziendali sono state inibite.

6. SCELTA DELLA CHECK LIST DI INDICATORI VERIFICABILI

La check list ISPESL raggruppa i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

La check list ISPESL è suddivisa in tre sezioni:

(Area A) la prima è mirata alla rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc.;

(Area B) la seconda contiene l’analisi del contesto;

(Area C) la terza analizza i parametri oggettivi riferibili al contenuto lavorativo.

7. COSTRUZIONE DELLA MATRICE DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO (indice inferiore al 25%) , non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO (indice compreso tra il 25% ed il 50%), si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche.

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO (indice superiore al 50%), riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

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

Definire un piano di monitoraggio degli indicatori individuati e darne conto nell'aggiornamento della valutazione dei rischi.

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

RISCHIO MEDIO 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 D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

RISCHIO ALTO L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.

Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.

Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno.

Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.

8. DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

Per la valutazione del rischio stress sono stati definiti i seguenti gruppi omogenei di rischio cui è stata applicata la check list ISPEL:

(es, operatori di processo giornalieri, turnisti, capireparto, dirigenti, impiegati....)

Gruppo omogeneo	Scheda ISPEL n. 1
Insegnanti	
Gruppo omogeneo	Scheda ISPEL n. 2
Assistenti Tecnici	
Gruppo omogeneo	Scheda ISPEL n. 3
Collaboratori scolastici	
Gruppo omogeneo	Scheda ISPEL n. 4
Assistenti Amministrativi	

9. RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

La tabella seguente riporta un quadro di sintesi dei risultati per ciascun gruppo omogeneo. Essa è stata costruita sulla base dei dati raccolti, fornendo un giudizio semi-quantitativo sulla rilevanza ALTA, MEDIA, BASSA, in base agli specifici “indicatori” ed ai criteri di valutazione riportati nella CHECK LIST ISPEL.

Gruppi omogenei	Indice complessivo Check ISPEL	Valore numerico List ISPEL
INSEGNANTI	☺	12
ASSISTENTI TECNICI	☺	10
COLLABORATORI SCOLASTICI	☺	16
AMMINISTRATIVI	☹	20


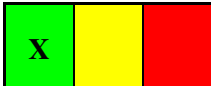
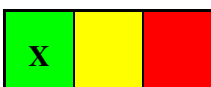
Tabella 1: quadro di rischio e priorità di intervento

Legenda:

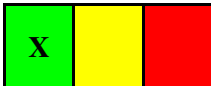
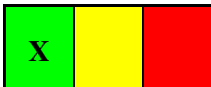
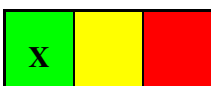
Alto	☹
Medio	☺
Basso	☺

I dettagli riferiti a ciascun gruppo omogeneo sono riportati nelle Tabelle seguenti.

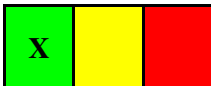


INSEGNANTI

INDICATORI AZIENDALI	2	
CONTESTO DEL LAVORO	5	
CONTENUTO DEL LAVORO	5	
TOTALE	12	

ASSISTENTI TECNICI

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	7	
CONTENUTO DEL LAVORO	3	
TOTALE	10	

COLLABORATORI SCOLASTICI

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	11	
CONTENUTO DEL LAVORO	5	
TOTALE	16	

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

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

10. PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO

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

Si ritiene pertanto di approfondire i punti critici e di mettere in atto azioni di miglioramento mirate con una verifica della situazione entro un anno.

Si ripeterà la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque entro due anni.

11. COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è stata effettuata dal Datore di Lavoro, con il supporto tecnico del RSPP ed il coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Nella valutazione del rischio l'Azienda ha coinvolto attivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- informandolo degli scopi e delle modalità di valutazione;
- coinvolgendolo durante la fase di raccolta ed analisi dei dati;
- richiedendo eventuali commenti ed integrazioni.

Nessuna difformità di interpretazione o valutazione viene messa in rilievo nella riunione.

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

20/02/2020

IMPRESA

LICEO SCIENTIFICO "ANTONELLI" - NOVARA

MANSIONE \ REPARTO

INSEGNANTI

COMPILATA DA:

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | DATORE DI LAVORO | SILVANA ROMEO |
| <input type="checkbox"/> | RSPP | MARCO SCROFFERNECHER |
| <input type="checkbox"/> | RLS | ALESSANDRA ZUCCO |
| <input type="checkbox"/> | MEDICO COMPETENTE | |
| <input type="checkbox"/> | DIRETTORE PERSONALE | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE QUALITA' | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIV | |
| <input type="checkbox"/> | PSICOLOGO | |
| <input type="checkbox"/> | ALTRO | |

NOTE

SCHEDA 1^

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AREA INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	ASSENZA PER MALATTIA
3	% ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
	X	
		X
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
ASSENTI	X	PRESENTI
X	X	
X	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
O
X
O
O
O
O
O
O

PUNTEGGIC INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

11		
0	2	0

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

	INDICATORE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

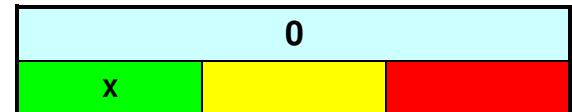
	SI	NO
1		X
2		X
3		X
4	X	
5	X	
6		X
7	X	
8		X
9	X	
10		X
11	X	
12		X
13		X

	AZIONI DI MIGLIORAMENTO

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

	INDICATORE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
18	Chiara definizione dei compiti
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
	X
	X
	X
X	
X	
X	

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

2		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

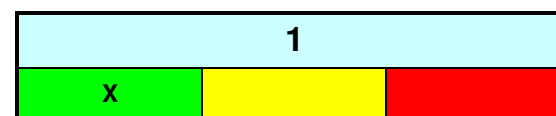
	INDICATORE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
X	
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
Se non previsto segnare NO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

ORARIO DI LAVORO

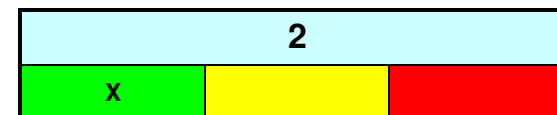
	INDICATORE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
34	E' presente il lavoro a turni
35	E' abituale il lavoro a turni notturni
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
	X
X	
X	
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE
<i>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</i>
<i>Pianificazione dei compiti</i>
<i>Carico di lavoro - ritmo di lavoro</i>
<i>Orario di lavoro</i>

0
2
1
2

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

5

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

AREA CONTESTO DEL LAVORO

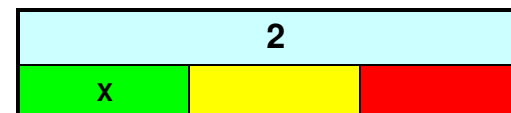
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

0		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

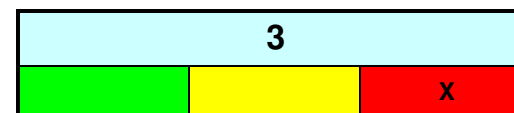
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale		X
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

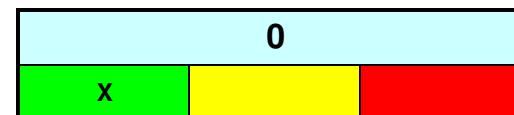
N	INDICATORE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
	X
X	
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

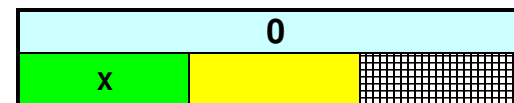
N	INDICATORE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
64	Possibilità di orario flessibile
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	X
	X
X	
X	

MIGLIORABILE
X
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

2	
0	0
0	

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Funzione e cultura organizzativa</i>	2
<i>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</i>	0
<i>Evoluzione della carriera</i>	3
<i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i>	0
<i>Rapporti interpersonali sul lavoro</i>	0
<i>Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *</i>	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
		X
X		
X		

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

5

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2
----------------------	---

	X	
--	---	--

CONTESTO DEL LAVORO	5
---------------------	---

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	5
----------------------	---

X		
---	--	--

TOTALE	12
---------------	-----------

	Da	A	Livello di Rischio		Note
	0	17	Non rilevante 25%	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.</p>
	18	34	Rischio Medio 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
	35	67	Rischio Alto + di 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

20/02/2020

IMPRESA

LICEO SCIENTIFICO "ANTONELLI" - NOVARA

MANSIONE \ REPARTO

ASSISTENTI TECNICI

COMPILATA DA:

- | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | DATORE DI LAVORO | SILVANA ROMEO |
| <input type="checkbox"/> | RSPP | MARCO SCROFFERNECHER |
| <input type="checkbox"/> | RLS | ALESSANDRA ZUCCO |
| <input type="checkbox"/> | MEDICO COMPETENTE | |
| <input type="checkbox"/> | DIRETTORE PERSONALE | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE QUALITA' | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIV | |
| <input type="checkbox"/> | PSICOLOGO | |
| <input type="checkbox"/> | ALTRO | |

NOTE

SCHEDA 2^

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AREA INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	ASSENZA PER MALATTIA
3	% ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
	X	
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
ASSENTI	X	PRESENTI
X	X	
X	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
O
O
O
O
O
O
O
O

PUNTEGGIC INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

7		
0	0	0

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

	INDICATORE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

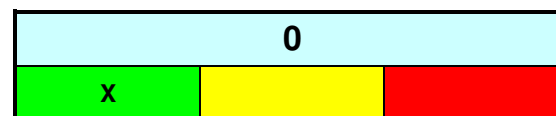
SI	NO
	X
	X
	X
X	
X	
	X
X	
	X
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

	INDICATORE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
18	Chiara definizione dei compiti
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
	X
X	
	X
X	
X	
X	

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

1		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

	INDICATORE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

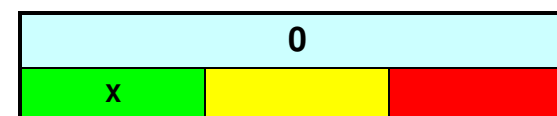
SI	NO
X	
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

ORARIO DI LAVORO

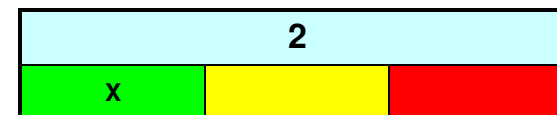
	INDICATORE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
34	E' presente il lavoro a turni
35	E' abituale il lavoro a turni notturni
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
	X
	X
X	
	X
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE
<i>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</i>
<i>Pianificazione dei compiti</i>
<i>Carico di lavoro - ritmo di lavoro</i>
<i>Orario di lavoro</i>

0
1
0
2

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

AREA CONTESTO DEL LAVORO

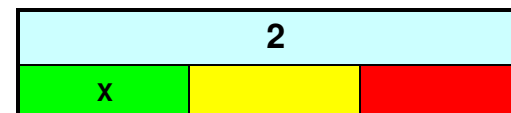
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

0		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

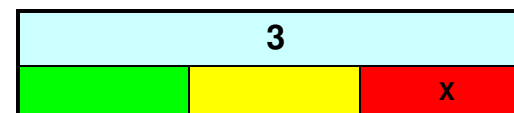
N	INDICATORE
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

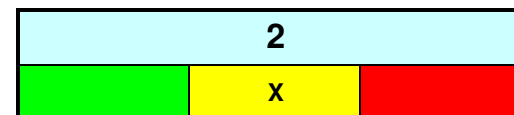
N	INDICATORE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

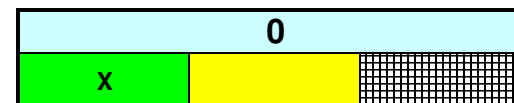
N	INDICATORE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
64	Possibilità di orario flessibile
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	X
	X
X	
X	

MIGLIORABILE
X
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

2	
0	0
0	

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Funzione e cultura organizzativa</i>	2
<i>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</i>	0
<i>Evoluzione della carriera</i>	3
<i>Autonomia decisionale - controllo del lavoro</i>	2
<i>Rapporti interpersonali sul lavoro</i>	0
<i>Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *</i>	0

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

7

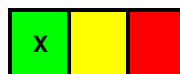
IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
		X
	X	
X		

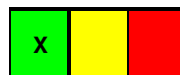
IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	----------



CONTESTO DEL LAVORO	7
---------------------	----------



CONTENUTO DEL LAVORO	3
----------------------	----------



TOTALE	10
---------------	-----------

	Da	A	Livello di Rischio		Note
	0	17	Non rilevante 25%	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.</p>
	18	34	Rischio Medio 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
	35	67	Rischio Alto + di 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

20/02/2020

IMPRESA

LICEO SCIENTIFICO "ANTONELLI" - NOVARA

MANSIONE \ REPARTO

COLLABORATORI SCOLASTICI

COMPILATA DA:

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | DATORE DI LAVORO | SILVANA ROMEO |
| <input type="checkbox"/> | RSPP | MARCO SCROFFERNECHER |
| <input type="checkbox"/> | RLS | ALESSANDRA ZUCCO |
| <input type="checkbox"/> | MEDICO COMPETENTE | |
| <input type="checkbox"/> | DIRETTORE PERSONALE | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE QUALITA' | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIV | |
| <input type="checkbox"/> | PSICOLOGO | |
| <input type="checkbox"/> | ALTRO | |

NOTE

SCHEDA 3^

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AREA INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	ASSENZA PER MALATTIA
3	% ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
ASSENTI	X	PRESENTI
X	X	
X	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
O
O
O
O
O
O

PUNTEGGIC INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

6		
0	0	0

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

	INDICATORE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impgno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

SI	NO
	X
	X
X	
X	
X	
	X
X	
	X
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

se non previsti segnare SI

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

1		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

	INDICATORE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
18	Chiara definizione dei compiti
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
X	
X	
	X
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

3		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

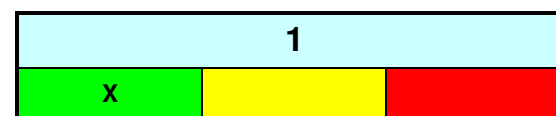
	INDICATORE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
X	
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
Se non previsto segnare NO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

ORARIO DI LAVORO

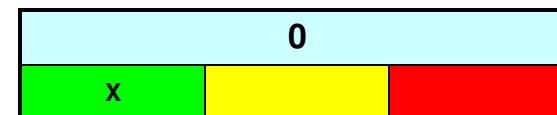
	INDICATORE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
34	E' presente il lavoro a turni
35	E' abituale il lavoro a turni notturni
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
	X
	X
	X
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</i>	1
<i>Pianificazione dei compiti</i>	3
<i>Carico di lavoro - ritmo di lavoro</i>	1
<i>Orario di lavoro</i>	0

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

5

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
X		
X		

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N INDICATORE

		SI	NO
37	Diffusione organigramma aziendale	X	
38	Presenza di procedure aziendali	X	
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X	
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X	
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X	
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		X
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		X
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		X
46	Presenza di codice etico e di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	X	
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (Stress/mobbing...)		X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

5		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

0		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
	X
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

2		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

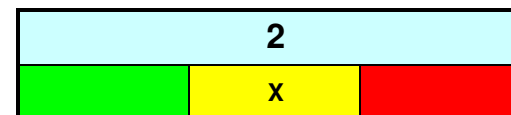
N	INDICATORE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
	X
X	
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
64	Possibilità di orario flessibile
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	X
X	
X	
X	

MIGLIORABILE
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

1	
0	0
0	

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Funzione e cultura organizzativa</i>	5
<i>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</i>	0
<i>Evoluzione della carriera</i>	2
<i>Autonomia decisionale - controllo del lavoro</i>	2
<i>Rapporti interpersonali sul lavoro</i>	2
<i>Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *</i>	0

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

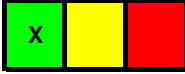
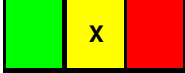
11

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

	X	
X		
	x	
	X	
	X	

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	11	
CONTENUTO DEL LAVORO	5	
TOTALE	16	

	Da	A	Livello di Rischio		Note
	0	17	Non rilevante 25%	X	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.</p>
	18	34	Rischio Medio 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>
	35	67	Rischio Alto + di 50%		<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>

SCHEDA AZIENDA

DATA COMPILAZIONE

20/02/2020

IMPRESA

LICEO SCIENTIFICO "ANTONELLI" - NOVARA

MANSIONE \ REPARTO

ASSISTENTI AMMINISTRATIVI

COMPILATA DA:

- | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | DATORE DI LAVORO | SILVANA ROMEO |
| <input type="checkbox"/> | RSPP | MARCO SCROFFERNECHER |
| <input type="checkbox"/> | RLS | ALESSANDRA ZUCCO |
| <input type="checkbox"/> | MEDICO COMPETENTE | |
| <input type="checkbox"/> | DIRETTORE PERSONALE | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE QUALITA' | |
| <input type="checkbox"/> | RESPONSABILE UNITA' PRODUTTIV | |
| <input type="checkbox"/> | PSICOLOGO | |
| <input type="checkbox"/> | ALTRO | |

NOTE

SCHEDA 4^a

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AREA INDICATORI AZIENDALI

1	INDICI INFORTUNISTICI
2	ASSENZA PER MALATTIA
3	% ASSENZE DAL LAVORO
4	% FERIE NON GODUTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
6	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI e/o SESSUALI

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
	X	
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
ASSENTI	X	PRESENTI
X	X	
X	X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
O
O
O
O
O
O
O
O

PUNTEGGIC INDICATORI AZIENDALI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

7		
0	0	0

CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

	INDICATORE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)
3	Rischio cancerogeno / chimico non irrilevante
4	Microclima adeguato
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impiego visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti
13	Esposizione a rischio biologico

SI	NO
	X
	X
	X
X	
	X
	X
X	
	X
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">se non previsti segnare SI</div>
X

PUNTEGGIO AREA AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

2		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

	INDICATORE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
18	Chiara definizione dei compiti
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
X	
	X
	X
X	
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X

PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

4		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO

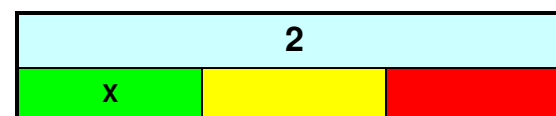
	INDICATORE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
X	
X	
	X
	X
X	
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
Se non previsto segnare NO

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

ORARIO DI LAVORO

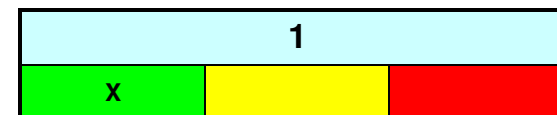
	INDICATORE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
34	E' presente il lavoro a turni
35	E' abituale il lavoro a turni notturni
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</i>	2
<i>Pianificazione dei compiti</i>	4
<i>Carico di lavoro - ritmo di lavoro</i>	2
<i>Orario di lavoro</i>	1

PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO

9

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
X		
X		

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N INDICATORE

37	Diffusione organigramma aziendale
38	Presenza di procedure aziendali
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
46	Presenza di codice etico e di comportamento* (esclusi codici disciplinari)
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (Stress/mobbing...)

SI	NO
X	
	X
	X
	X
	X
X	
	X
X	
X	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X
X
X
X
X
X

PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

6		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

1		
X		

La valutazione dello stress lavoro-correlato

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

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

SI	NO
	X
	X
X	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

2		
	X	

La valutazione dello stress lavoro-correlato

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

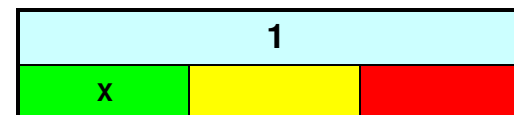
N	INDICATORE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

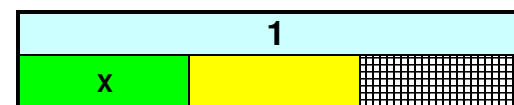
N	INDICATORE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



La valutazione dello stress lavoro-correlato

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
64	Possibilità di orario flessibile
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	X
X	
X	
X	

MIGLIORABILE
X

PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO

1	
0	0
0	

RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
<i>Funzione e cultura organizzativa</i>	6
<i>Ruolo nell'ambito dell'organizzazione</i>	1
<i>Evoluzione della carriera</i>	2
<i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i>	1
<i>Rapporti interpersonali sul lavoro</i>	1
<i>Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *</i>	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

	X	
X		
	x	
X		
X		

PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO

11

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	----------

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	11
---------------------	-----------

	X	
--	---	--

CONTENUTO DEL LAVORO	9
----------------------	----------

X		
---	--	--

TOTALE	20
---------------	-----------

	Da	A	Livello di Rischio		Note
	0	17	Non rilevante 25%		L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
	18	34	Rischio Medio 50%	X	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
	35	67	Rischio Alto + di 50%		L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

**RILEVAZIONE DATI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO - TABELLA COMPARATIVA
GRUPPO OMOGENEO: INSEGNANTI**

ANNO 2015/16	ANNO 2016/17	ANNO 2017/18	MEDIA TRE ANNI	ANNO 2018/19
INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)
/	/	/	/	/
ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA
gg. 231	gg. 198	gg. 350	gg. 260	gg. 365
% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO
/	/	/	/	/
% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE
/	/	/	/	/
% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE
/	/	/	/	/
% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)
/	/	/	/	/
PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR
1	1	1	1	1
RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.
/	/	/	/	/
SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENDELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL M.C.			SI	NO
				X
ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO				X

**RILEVAZIONE DATI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO - TABELLA COMPARATIVA
GRUPPO OMOGENEO: ASSISTENTI TECNICI**

ANNO 2015/16	ANNO 2016/17	ANNO 2017/18	MEDIA TRE ANNI	ANNO 2018/19
INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)
/	/	/	/	/
ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA
gg. 45	gg. 32	gg. 53	gg. 43	gg. 33
% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO
/	/	/	/	/
% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE
/	/	/	/	/
% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE
/	/	/	/	/
% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)
/	/	/	/	/
PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR
1	1	1	1	1
RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.
/	/	/	/	/
SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL’AZIENDA O AL M.C.			SI	NO
				X
ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO				X

**RILEVAZIONE DATI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO - TABELLA COMPARATIVA
GRUPPO OMOGENEO: COLLABORATORI SCOLASTICI**

ANNO 2015/16	ANNO 2016/17	ANNO 2017/18	MEDIA TRE ANNI	ANNO 2018/19
INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)
/	/	1%	1%	/
ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA
gg. 187	gg. 265.	gg. 52	gg. 168	gg. 162
% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO
/	/	/	/	/
% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE
/	/	/	/	/
% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE
/	/	/	/	/
% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)
/	/	/	/	/
PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR
1	1	1	1	1
RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.
/	/	/	/	/
SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENDELE DEI LAVORATORI ALL’AZIENDA O AL M.C.			SI	NO
				X
ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO				X

**RILEVAZIONE DATI PER STRESS DA LAVORO CORRELATO - TABELLA COMPARATIVA
GRUPPO OMOGENEO: ASSISTENTI AMMINISTRATIVI**

ANNO 2015/16	ANNO 2016/17	ANNO 2017/18	MEDIA TRE ANNI	ANNO 2018/19
INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)	INDICE INFORTUNISTICO (%)
/	/	/	/	/
ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA	ASSENZA MALATTIA
gg. 84	gg. 40	gg. 137	gg. 87	gg. 74
% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO	% ASSENZA LAVORO
/	/	/	/	/
% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE	% FERIE NON GODUTE
/	/	/	/	/
% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE	% TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE
/	/	/	/	/
% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti – entrati)
/	/	/	/	/
PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR	PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINAR
1	1	1	1	1
RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE M.C.
/	/	/	/	/
SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL M.C.			SI	NO
				X
ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO				X