

## **DOCUMENTO DI** **VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA** **STRESS LAVORO CORRELATO**

**(ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D.Lgs. n. 81 del 09/04/2008)**

Data revisione documento	02 GENNAIO 2013
Data Protocollo e Firma documento	11/02/2013
N. Protocollo e Fascicolo	PG n. 19009/13 – FASC. 6.1.8/20/2012

Datore di Lavoro Provincia	MARESCA DOMENICO	
Datore di Lavoro Istituzione Minguzzi	DEL MUGNAIO ANNA	
Datore di Lavoro Istituzione Villa Smeraldi	FRONZONI SILVIO	
Medico Competente	VERRINA CARMEN	
Resp. del Servizio di Prevenzione e Protezione	TARTARI DANIELE	
Direttori	BOCCOLA FABRIZIO	
	DELPIANO ALESSANDRO	
	GUALTIERI NADIA	
	PARMEGGIANI DAVIDE	
	SANNINO MARIA ROSARIA	
	SOVERINI GIANPAOLO	
	TOMMASINI MORENO	
	TROMBETTI GIOVANNA	
	VENTURI LAURA	
	ZANAROLI FABIO	

COM – Deloitte (Redazione)	MACCARONE MASSIMO	
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (per presa visione)	ANGELINI CORRADA	
	PERONE LORENZO	
	ZUCCHINI IVAN	

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1 Scopo dell'indagine .....	4
1.2 Riferimenti Normativi .....	5
1.3 Ambito di Applicazione .....	5
1.4 Il rischio e la valutazione dello stress lavoro-correlato .....	7
1.5 Percorsi di valutazione e gestione del Rischio .....	10
1.6 Criteri e metodi di valutazione .....	13
<b>2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO .....</b>	<b>19</b>
<b>3. METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO</b>	<b>21</b>
3.1 FASE 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	21
3.2 FASE 2: Identificazione della condizione di rischio .....	22
3.3 FASE 3 (ove necessario): Valutazione percezione dello stress dei lavoratori .	23
<b>4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....</b>	<b>25</b>
4.1 FASE 1 – Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato .....	25
4.2 FASE 2 –Identificazione della condizione di rischio .....	37
<b>5. RISULTATI E CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO.....</b>	<b>39</b>
<b>6. MISURE DI PREVENZIONE.....</b>	<b>40</b>
<b>APPENDICE VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO PER</b>	
<b>GRUPPI OMOGENEI .....</b>	<b>41</b>
SETTORE POLIZIA PROVINCIALE .....	42
SETTORE PERSONALE – UO AUSILIARI .....	69
SETTORE LAVORI PUBBLICI – SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE .....	98
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – STAFF E SERVIZIO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E TURISMO .....	126
SETTORE AMBIENTE.....	155
SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E TRASPORTI .....	184
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO –AGRICOLTURA (comprendente il Serv. Agricoltura, il Serv. Competitività e Diversificazione dell'Economia Rurale, il Servizio Produzioni Agricole e Agroambiente) .....	213
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA – SERVIZIO LAVORO .....	242
SETTORE PERSONALE (ESCLUSO UO AUSILIARI) .....	270
SETTORE LAVORI PUBBLICI (ESCLUSO SMS).....	298
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA (ESCLUSO SERVIZIO LAVORO comprese Istituzioni provinciali Minguzzi e Villa Smeraldi).....	326
SETTORE E-GOVERNEMENT .....	354
SETTORI AFFARI GENERALI e DIREZIONE GENERALE .....	382
SETTORE BILANCIO .....	410

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 4 di 437</p>
--	--	--

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 Scopo dell'indagine

La presente relazione tecnica ha l'obiettivo di identificare e quantificare le situazioni di rischio dovute allo stress lavoro-correlato, relative alle attività svolte dal personale della Provincia di Bologna suddiviso in gruppi omogenei di lavoratori (ovvero gruppi di mansioni o partizioni organizzative). Le valutazioni derivano dalle osservazioni e dalle informazioni raccolte dal Datore di Lavoro nel mese di giugno 2012.

Per quanto attiene alla tecnica di valutazione dello stress lavoro-correlato, nel seguito si farà riferimento, per quanto possibile, alle modalità di valutazione derivabili dalla letteratura, da linee guida internazionali e normative italiane (e, nello specifico, dalla guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, marzo 2010 ed al Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona - AULSS n.20-21-22, Regione Veneto, maggio 2011), ai riferimenti indicati nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e alle indicazioni contenute nella **Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010**.

Lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo, vista la copiosa letteratura scientifica in merito, ma sicuramente emergente, per la diffusione che sta assumendo in ambito europeo.

Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento: una percentuale compresa tra il 50 e il 60 % delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo. Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori. Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la "European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition", il valore si attesta al 27%, poco al di sopra della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea).

Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. E' altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della "European Agency for Safety and Health at Work" hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

- 1- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- 2- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- 3- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- 4- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- 5- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 5 di 437</p>
--	--	--

- 6- Quindi è necessario che per valutare e fronteggiare i fattori lavorativi di stress, le aziende analizzino la loro organizzazione secondo un percorso che prenda in esame tutte le variabili sopra indicate. In questo modo sarà anche possibile individuare le misure correttive più appropriate ed efficaci. D'altra parte la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali di genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale.

## 1.2 Riferimenti Normativi

Una lettura della normativa aderente alle indicazioni delle direttive europee emanate a partire dal 1989 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi lavorativi, avrebbe dovuto far considerare l'esigenza di valutare i rischi di natura psicosociale, legati all'organizzazione del lavoro, possibili fonti di stress lavoro-correlato, fin dall'entrata in vigore del D.Lgs 626/94. In ogni caso l'emanazione della Legge 39 del 01/03/2002, che modificava l'art. 4 del D.Lgs 626 precisando che la valutazione deve riguardare "tutti" i rischi, avrebbe dovuto eliminare ogni dubbio circa questo obbligo valutativo.

Ma evidentemente sulla materia specifica troppo grande è stata l'incertezza nel definire ed inquadrare le varie e diverse problematiche (stress, burnout, mobbing), nell'individuare strumenti validi e sufficientemente "obiettivi" di valutazione e nel definire le misure di prevenzione e tutela attuabili. Era necessario preparare un "retrotterra" culturale che fosse in qualche misura riconosciuto e condiviso da tutte le parti sociali (datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze). Decisivo, a tale riguardo, è stato l'accordo europeo sullo stress da lavoro, siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data 08/10/2004. Tale accordo è stato recepito in Italia 4 anni dopo (09/06/2010). Tuttavia nel nostro paese, poco prima dell'accordo europeo, era stata emanata la Direttiva 24/03/2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che riporta le "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni".

Tale direttiva, pur riguardando il solo settore pubblico ha il merito di aver indicato le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo, le indicazioni da seguire, le variabili critiche da considerare e il processo per il miglioramento.

In occasione della stesura del D.Lgs 81/08 è stato esplicitato con chiarezza, all'art. 28, che la valutazione dei rischi "...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004,...". Sono presenti quindi tutti i presupposti necessari ovvero un esplicito obbligo di legge e un riferimento condiviso a livello comunitario cui ispirarsi.

## 1.3 Ambito di Applicazione

Il riferimento di partenza per l'elaborazione di indicazioni operative da fornire a tutte le imprese non può che essere l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 già menzionato nel paragrafo precedente. Dalla lettura del testo si possono estrapolare i seguenti punti da tenere ben presenti:

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 6 di 437</p>
--	--	--

- a) lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Vi è quindi un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una azione congiunta. Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche vantaggi economici e sociali per tutti;
- b) il pericolo stress lavoro-correlato, e il relativo possibile rischio, può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore. Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una qualche valutazione in merito;
- c) il tema specifico delle molestie e della violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato, ma richiedono un accordo successivo. E' tuttavia evidente che molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva. Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale;
- d) lo stress lavoro-correlato di cui si parla nell'accordo è definito e delimitato dall'accordo stesso:
- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente;
  - nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative;
  - non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato è causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...;
  - acquista rilevanza una situazione di tensione prolungata nel tempo (non brevi e circoscritti periodi di disfunzioni organizzative, che possono transitoriamente verificarsi in qualsiasi contesto lavorativo);
  - la risposta individuale può essere molto variabile rispetto a situazioni stressanti simili.

Viene quindi demarcato il confine tra stress lavoro-correlato e stress dovuto ad altri fattori della vita della persona. La variabilità individuale di risposta allo stress, pur dovendo essere presa in considerazione quale condizione di possibile ipersuscettibilità, non può in alcun modo portare ad attribuire all'individuo la responsabilità dello stress lavoro-correlato (su questo punto l'accordo è molto chiaro);

- e) indicatori predittivi (non esaustivi) di stress lavorativo possono essere:
- un alto tasso di assenteismo;
  - una elevata rotazione del personale;
  - frequenti conflitti interpersonali o lamentele;
- f) l'analisi da condurre per valutare il fenomeno può riguardare:

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 7 di 437</p>
--	--	--

- la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (orari, carichi di lavoro, autonomia, competenze, requisiti...);
- le condizioni di lavoro e ambientali (comportamenti illeciti, rischi chimici e fisici...);
- la comunicazione (sulle richieste, sulle prospettive, sui cambiamenti...);
- i fattori soggettivi (tensioni, sensazioni, percezioni...).

L'elenco non è esaustivo, ma ben rappresenta la tipologia dei fattori lavorativi da prendere in esame, gli stessi peraltro su cui il datore di lavoro ha la concreta possibilità di intervenire per apportare gli eventuali correttivi, anche mediante la collaborazione delle altre figure aziendali;

g) le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress lavoro-correlato possono essere sia collettive (rivolte alla generalità dei lavoratori o a gruppi omogenei), sia individuali (mirate per uno o pochi lavoratori, in quanto unici ad essere esposti a condizioni di rischio da stress o, in quanto ipersuscettibili, a condizioni stressanti comuni a tutti). Esempi di misure sono:

- chiarezza nella comunicazione di obiettivi e di ruoli;
- adeguato sostegno dalla dirigenza;
- adeguati livelli di responsabilità e controllo sul lavoro;
- miglioramenti nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro;
- miglioramenti delle condizioni e degli ambienti di lavoro;
- adeguata formazione (sulle cause dello stress lavoro-correlato e le misure per affrontarlo);
- informazione e consultazione dei lavoratori, anche attraverso i rappresentanti per la sicurezza;

h) la valutazione dello stress lavoro-correlato, con le misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo, rientra nel più generale processo di valutazione di tutti i rischi ed è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi. La lettura dell'organizzazione del lavoro (contesto e contenuto) e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro; il contributo dei lavoratori aiuta a rappresentare la realtà delle condizioni lavorative sia nel ricostruire gli aspetti organizzativi, sia nel fornire il contributo derivante dalle percezioni che ognuno ha del proprio vissuto rispetto all'organizzazione stessa. Inoltre l'efficacia delle misure di tutela individuate sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate tra direzione aziendale e lavoratori.

#### **1.4 Il rischio e la valutazione dello stress lavoro-correlato**

Nel caso dello stress lavoro-correlato, la valutazione va necessariamente a toccare l'organizzazione del lavoro che costituisce il cuore di ogni azienda, essenzialmente perché

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013</p> <p align="right">Pag. 8 di 437</p>
--	--	--

risultano scarsi gli strumenti che consentono una valutazione oggettiva. Bisogna inoltre considerare che gli orientamenti culturali necessari per riconoscere tale rischio sono ancora poco diffusi. Ne consegue che esiste un concreto pericolo che la valutazione dello stress lavoro-correlato si traduca, per la maggior parte delle aziende, in una generale e generica attestazione di assenza di rischio. Risulta quindi fondamentale ricostruire l'anello della catena che congiunge la valutazione alla prevenzione, di modo che la valutazione sia finalizzata alla definizione degli interventi più che a una stima parametrica del rischio. D'altra parte gli interventi migliorativi sull'organizzazione del lavoro portano di norma anche ad una riduzione dei costi e ad un miglioramento della produttività dell'azienda, che viene quindi ad avere anche un interesse di natura economica a che la valutazione sia eseguita correttamente e le misure correttive adottate siano realmente efficaci.

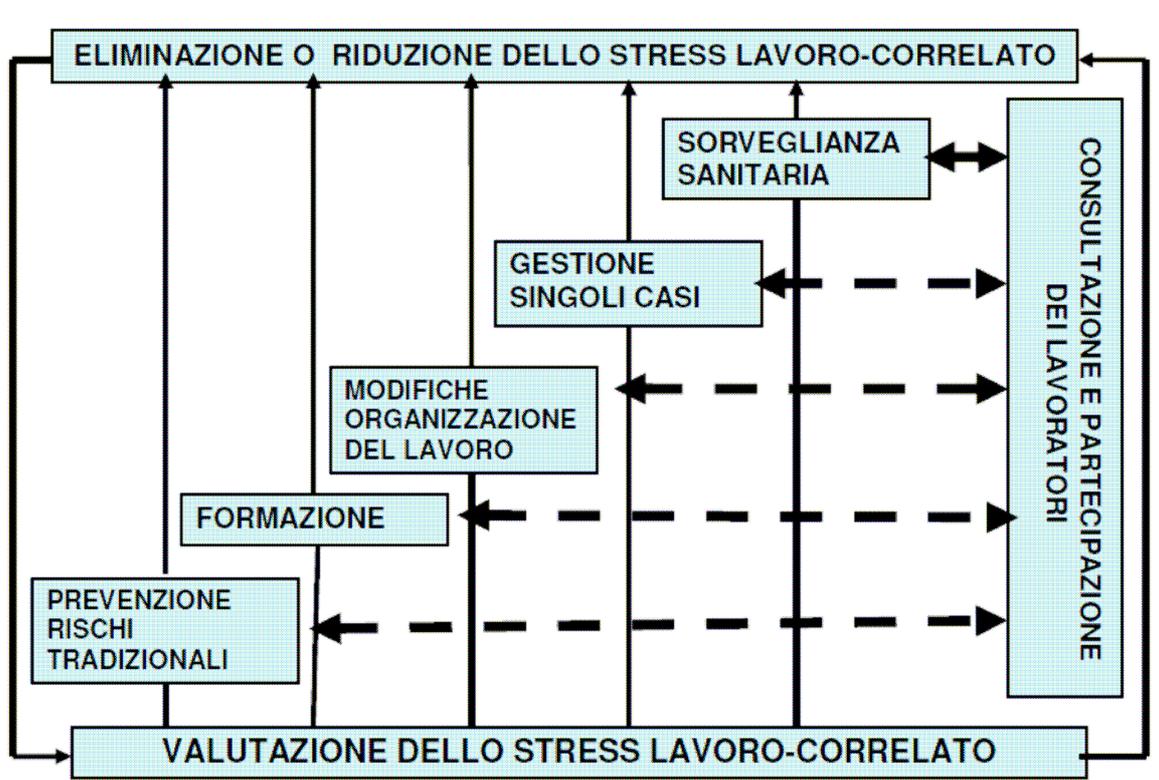
A tal fine possono essere stabiliti alcuni concetti basilari:

1. a differenza di altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre. Anche se esistono settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio;
2. la valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive, ovvero di escludere con ragionevole certezza il rischio e conseguentemente la necessità di tali azioni;
3. poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
4. il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro. E' opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto;
5. gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una valutazione episodica. Questo può comportare la necessità di adeguare le loro competenze nel campo specifico. In ogni caso si deve garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione, anche nel caso che intervengano consulenti esterni;
6. la valutazione deve impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;
7. il processo di valutazione deve essere accompagnato da adeguate azioni informative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

8. deve essere prevista la formazione di tutti i soggetti coinvolti (lavoratori, dirigenti, preposti) sia perché la valutazione avvenga correttamente (in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria), sia ai fini dell'attuazione delle misure correttive, che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali;
9. la valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo;
10. esiste sempre e comunque la necessità di procedure di "gestione dei singoli casi", quali eventi sintomatologici;
11. deve essere prevista la verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti ed il monitoraggio periodico della situazione.

In figura 2 è rappresentato un possibile modello grafico.

**Fig. 2 - Modello operativo per la gestione del rischio stress lavoro-correlato**



 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 10 di 437</p>
--	--	---

## 1.5 Percorsi di valutazione e gestione del Rischio

L'introduzione dell'obbligo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato sta determinando la richiesta da parte delle aziende, di strumenti valutativi semplici, economici e validi. Il mercato propone prodotti apparentemente efficaci, per lo più in forma di software/check-list, ma che, se utilizzati in via esclusiva, possono risultare inadeguati, se non addirittura controproducenti o dannosi.

Infatti la natura del rischio stress lavoro-correlato, diverso da altri rischi occupazionali (es. rumore) affrontabili con metodi e strumenti di misura standardizzati, richiede, più che uno strumento di valutazione "meccanicistico", l'applicazione di metodi condivisi di approccio al problema con la valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti, articolati fra loro e la gestione degli interventi correttivi con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna (datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, lavoratori).

Va favorito un circolo virtuoso, e questo è possibile solo facendo chiarezza su come un processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato debba necessariamente percorrere le tappe di seguito descritte.

### Azioni comunicative e informative

Tali azioni rappresentano la necessaria premessa dell'intero percorso e devono avere un carattere motivazionale oltre che informativo. Sono ipotizzabili due distinti filoni comunicativi:

- a) la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni;
- b) l'esplicitazione da parte del management della volontà di affrontare il problema (impegnandosi direttamente nell'attivazione), del riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e della volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise (soprattutto di prevenzione collettiva).

Gli strumenti e le iniziative vanno valutati in base alle specifiche realtà. Per esempio nelle piccole imprese con pochi lavoratori ed un livello di complessità organizzativa relativamente basso potrebbero essere sufficienti incontri con tutti i lavoratori, supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi). Per le realtà aziendali più complesse, articolate in settori funzionali ed aree produttive e con un maggior numero di addetti, è opportuno invece prevedere riunioni di gruppi di lavoratori ed incontri informativi specifici per dirigenti e preposti. In tutti i casi è consigliabile un'azione specifica di "informazione/attivazione" sulle figure chiave interne (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, addetti al servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

### Analisi documentale

L'analisi documentale è necessaria per la lettura **dell'organizzazione del lavoro** (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, ecc.), la raccolta di indicatori aziendali di stress lavoro-correlabili (assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione, ecc.) e per le informazioni sulla gestione della

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 11 di 437</p>
--	--	---

salute e sicurezza (verbali riunioni periodiche, piani di intervento annuali/pluriennali, relazioni biostatistiche annuali);

### **Azioni formative**

Le azioni formative (percorsi formativi per il management, **percorsi di formazione per lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, aggiornamento del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) dovranno avere come obiettivi:

- trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa;
- rafforzare le diverse competenze per la gestione costante del rischio specifico.

In questo senso vanno differenziati i percorsi formativi per le figure interne:

- a) *corsi per dirigenti-preposti*. Tali soggetti dovranno essere formati (D.Lgs. 81/08 art. 37 comma 7) sulle responsabilità individuate dalla legge in carico sia al datore di lavoro, che agli stessi dirigenti/preposti (collaborazione all'effettuazione della valutazione del rischio specifico, definizione dei criteri e metodi di valutazione, individuazione delle procedure di attuazione delle misure preventive con particolare riferimento al ruolo dell'organizzazione, conoscenza delle problematiche legate alla specificità di genere, età, provenienza geografica, tipologia contrattuale);
- b) *corsi per i lavoratori* sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art.37 D.Lgs. 81/08;
- c) *corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, come previsto all'art. 37 comma 10 del D.Lgs 81/08;

le competenze specifiche delle figure esperte non possono essere limitate a generiche conoscenze sul tema dello stress lavorativo, ma devono assicurare le capacità di effettuare direttamente (in stretta relazione con il datore di lavoro) la valutazione del rischio specifico. E' opportuno che *medico competente* e il *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* perfezionino le loro competenze acquisite nei percorsi formativi istituzionali attraverso la partecipazione a specifiche iniziative di formazione accreditate (corsi, convegni, seminari, ecc.).

La formazione deve essere ripetuta periodicamente.

### **Valutazione del rischio**

L'intervento di valutazione del rischio specifico, preceduto dalle azioni sopra descritte, comprende:

- **una valutazione oggettiva** tramite metodi di osservazione diretta;
- **una valutazione soggettiva** tramite l'analisi della percezione dei lavoratori;
- **un report conclusivo con l'analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio** a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi.

L'intento della valutazione oggettiva dovrà essere quello di fare una "fotografia" della realtà organizzativa d'impresa. A questo scopo possono essere utilizzati strumenti quali

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 12 di 437</p>
--	--	---

l'osservazione diretta con report, *check-list*, *job analysis*. Questo primo momento di analisi oggettiva permetterà anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo. Gli interventi successivi in merito al processo di valutazione del rischio potranno essere effettuati sui gruppi o sulle partizioni così identificati.

La valutazione soggettiva, preceduta da una informativa adeguata tesa a garantire la partecipazione, comprende le azioni di indagine della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato sui gruppi omogenei, attraverso strumenti di valutazione delle dimensioni lavorative critiche percepite, delle risorse individuali/di gruppo fruibili e dei disturbi psicofisici stress lavoro-correlati (disturbi psichici, disturbi somatici);

Sulla base dei dati raccolti e sulla base dell'analisi degli stessi s'identificheranno indicatori sintetici parametrici di livello di rischio (del tipo basso-medio-alto) a livello aziendale o per partizione organizzativa/gruppo omogeneo.

### **Gestione del rischio**

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico, verranno programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione.

Qualora i risultati della valutazione del rischio identifichino in uno o più gruppi omogenei di lavoratori, una condizione accettabile (livello di rischio basso), si provvederà a stabilire un programma di rivalutazione periodica del rischio, secondo lo stesso percorso già indicato.

Qualora si evidenzino aree/gruppi omogenei con rischio non basso, andranno adottati interventi correttivi su diversi piani, come di seguito indicato.

### **Soluzioni di prevenzione collettiva**

Soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.)

### **Soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione);**

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, l'articolazione degli interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivati che soggettivamente percepiti. Ad esempio se la valutazione del rischio evidenzierà in un determinato gruppo omogeneo, aspetti di criticità di tipo relazionale (conflittualità), gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.). Se la valutazione del rischio evidenzierà invece aspetti critici relativi alle condizioni ed all'ambiente di lavoro, gli interventi dovranno essere rivolti al miglioramento ergonomico (interventi strutturali, su impianti/apparecchiature, orari, ecc.).

### **Soluzioni rivolte agli individui**

- soluzioni di **supporto** ai singoli lavoratori (counselling, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle aziende medio-grandi;

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 13 di 437</p>
--	--	---

- **sorveglianza sanitaria** con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva.

Nelle piccole imprese l'intervento di supporto (*counselling...*) potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

### **Piano di monitoraggio**

Le condizioni di rischio individuate e l'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati dovranno essere monitorati nel tempo. Il piano di monitoraggio dovrà essere concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e dovrà prevedere:

- indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo;
- il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

### **1.6 Criteri e metodi di valutazione**

Dal momento che, come dice l'accordo europeo sullo stress sul lavoro, "potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro" la valutazione del rischio deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti, con diversi gradi di approfondimento.

Non esistono quindi criteri predittivi che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato. E' comunque possibile che la valutazione del rischio porti ad escludere che in un'azienda o in una sua partizione organizzativa vi siano fattori potenziali di stress e che di conseguenza non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive.

In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame elementi oggettivi e verificabili e elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione aziendale.

Tuttavia, in relazione alla dimensione dell'azienda, alle sue caratteristiche e al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni, ecc., variabili inserite nei documenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro e riprese nell'accordo quadro (tabella 1).

<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera
<b>CONTENUTI LAVORATIVI</b>	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

**Tab. 1: Fattori di rischio stressogeni  
(European Agency for Safety and Health at Work – 2000)**

Accanto a queste sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

E' cruciale condurre la valutazione in modo da riuscire a collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità riscontrate, cosicché sia possibile ricavarne indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione (mappa aziendale di rischio).

A tal fine, nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizione organizzativa o gruppo omogeneo. Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla natura del problema da analizzare e, quindi, più frequentemente (ma non esclusivamente), l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale). Sono da evitare ripartizioni/accorpamenti generici per mansioni, categoria professionale, ecc.

La valutazione degli indicatori oggettivi deve permettere di avere la definizione del livello di rischio presente in azienda (o partizione o gruppo omogeneo), secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto ed identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 15 di 437</p>
--	--	---

La valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori va introdotta solo nei casi in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio non basso.

La valutazione si articola quindi in due step:

### **1° step: indicatori oggettivi di rischio**

La prima fase prende in esame elementi oggettivi e verificabili quali indicatori di stress lavoro correlato e fattori di rischio attinenti l'organizzazione aziendale.

Gli elementi da considerare, sono quindi, in coerenza con le indicazioni dell'accordo quadro e del documento dell'Agenzia Europea 2011, aree di contesto e di contenuto del lavoro come indicatori di pericolo stress lavoro-correlato e indicatori aziendali come conseguenze dello stress sull'azienda e sui lavoratori.

Lista degli elementi da considerare:

- indici infortunistici,
- assenze per malattia,
- ricambio del personale,
- procedimenti e sanzioni,
- segnalazioni del medico competente
- funzione e cultura organizzativa
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali al lavoro
- interfaccia casa-lavoro
- ambiente di lavoro ed attrezzature
- pianificazione dei compiti
- carichi, ritmi di lavoro
- orario di lavoro, turni

Gli indicatori vanno analizzati attraverso liste di controllo che permettano una pesatura del rischio, per quanto possibile su indicatori verificabili, in quella azienda o partizione organizzativa o gruppo omogeneo. Possono essere utilizzate liste di controllo, applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione. Alla valutazione deve partecipare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno o territoriale.

La scelta di chi rileva i dati "oggettivi" e le criticità in modo particolare è cruciale. Va individuato tra persone esperte conoscitrici della realtà aziendale, riconosciute dal management e dai lavoratori.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 16 di 437</p>
--	--	---

La valutazione della prima fase deve consentire di quantificare il livello di rischio secondo una scala parametrica basso/medio/alto, ove per **rischio basso** si intende una condizione in cui non risultano necessari interventi di eliminazione o riduzione del rischio, ma solo una rivalutazione periodica.

Il rischio non può essere definito basso quando l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, tali da richiedere interventi di eliminazione o riduzione del rischio mirati.

Gli strumenti di valutazione potranno essere articolati per sotto-fasi o livelli progressivi, secondo un proprio criterio di coerenza interna. Di conseguenza la valutazione può essere interrotta anche senza analizzare tutti gli elementi oggettivi, quando nelle prime fasi risulti una bassa probabilità che le attività svolte siano associate a fattori potenziali di stress. Tale condizione può verificarsi sia in riferimento ad un'unità produttiva, sia a singole partizioni organizzative nell'ambito dell'unità produttiva.

## **2° step: indagine della soggettività**

L'indagine viene effettuata quando dall'esame degli elementi oggettivi il rischio risulta alto<sup>1</sup>. Si deve pertanto procedere al coinvolgimento dei lavoratori ed effettuare una valutazione della loro percezione dello stress lavoro-correlato.

La valutazione soggettiva deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Ogni indicatore di criticità identifica la necessità di mettere in atto misure per la gestione e la riduzione del rischio stress lavoro-correlato. Tali misure devono essere intraprese anche nell'eventualità di esito negativo della valutazione soggettiva. L'efficacia delle interventi di eliminazione o riduzione del rischio deve essere verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica).

Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, focus group, interviste semistrutturate. L'uso di questi strumenti richiede professionalità specifiche, esperte delle tecniche adottate.

## **Questionari**

I questionari sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione.

Sono da escludere a priori tutti i test-questionari di matrice clinica: questi ultimi sono strumenti esclusivamente mirati a definire profili di personalità e a individuare aspetti psicopatologici individuali, e non hanno nulla a che vedere con l'investigazione degli aspetti organizzativi di una azienda.

<sup>1</sup> Secondo il metodo proposto dal Coord. SPISAL Provincia di Verona e AULSS n.20, 21 e 22 della Regione Veneto ed utilizzato in tale documento.

- a) L'applicazione di questionari se effettuata "meccanicisticamente" senza un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza può inficiare la validità del processo valutativo;
- b) I questionari se utilizzati in fase di valutazione della percezione soggettiva devono essere di documentata validità e debbono essere esplicitati i riferimenti scientifici;
- c) Per la rilevazione degli *outcome* di salute (livelli di di-stress e di sintomatologia stress-correlata) è opportuno che i questionari dispongano di parametri di riferimento di popolazioni nella fascia di età adulta;
- d) Gli strumenti utilizzabili, devono sondare esclusivamente quelle dimensioni non riconducibili a tratti o caratteristiche di personalità. E' invece opportuno valutare:
  - il livello di 'domanda/carico' percepito, ai fini di individuare le dimensioni lavorative critiche stress lavoro-correlate;
  - il livello di risorse fruibili nel contesto lavorativo a livello individuale o di gruppo e le risorse personali (resilienza).
  - le condizioni di benessere/malessere psicologico della persona / lavoratore ai fini di individuare condizioni di "distress psicologico" e/o "disturbi somatoformi" ;
- e) La raccolta dei questionari dovrebbe prevedere:
  - l'allestimento di un documento preliminare in cui siano specificati gli indicatori che vengono utilizzati;
  - un'informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta dei questionari;
  - una somministrazione del questionario con compilazione supportata, evitando comunque la distribuzione e l'autosomministrazione dei questionari ai lavoratori senza informativa;
  - la raccolta di questionari anonimi od almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili;
  - la raccolta di informazioni attinenti gli aspetti stress lavoro-correlati;
  - la non discriminazione dei lavoratori;
  - la produzione di un report finale con dati anonimi collettivi, in cui non siano quindi identificabili le condizioni dei singoli soggetti;
  - la discussione del report con i gruppi interessati e le loro figure di riferimento (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ecc.)

**Tab. 2: Alcuni criteri e cautele consigliati nella somministrazione di interviste/questionari**

Vanno utilizzati questionari validi e attendibili; la "validazione" deve essere stata effettuata su un campione italiano e certificata da esperti della ricerca; non è sufficiente tradurre questionari da lingue straniere e somministrarli "tout court" a lavoratori italiani.

Vanno seguite modalità univoche di somministrazione e interpretazione dei punteggi.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 18 di 437</p>
--	--	---

Va garantito l'anonimato alle persone cui viene somministrato il questionario (non può essere usato il veicolo "internet" o "intranet", laddove sia identificabile la postazione del lavoratore).

In tabella 2 sono indicati criteri e cautele per il corretto utilizzo di tali strumenti di rilevazione.

### **Focus group**

Il focus group è una tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro).

E' diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione del gruppo; è presente anche un assistente/osservatore che prepara il setting e rileva le dinamiche interne a quel gruppo.

Il gruppo ha una dimensione definita all'interno di un range: i partecipanti al gruppo devono essere almeno 6-7 unità, per favorire le dinamiche, non devono superare il numero di 12-13, per evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di essere inibite e di rimanere inesprese.

### **Interviste semi-strutturate**

L'intervista semi-strutturata rappresenta una variazione rispetto alla intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ("domande chiuse") stabilite prima dall'intervistatore.

Nella intervista semi-strutturata varia il grado di direttività: l'intervistatore stabilisce un lista di base di domande da fare all'intervistato, in modo da raccogliere comunque informazioni sui temi considerati rilevanti. Su questa traccia, l'intervistatore favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia.

L'intervistatore, utilizzando una varietà di domande (domande aperte, semi-aperte, domande indirette, metafore ecc.) e adeguandole al singolo intervistato, è in grado di raccogliere e registrare dati più precisi e approfonditi, rispetto a un'intervista classica.

Questa modalità, nel caso dello stress lavoro-correlato, facilita l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero nascoste, forse per "resistenze" e paure dell'intervistato.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 19 di 437</p>
--	--	---

## 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine dell'effettuazione dell'analisi del rischio da stress lavoro – correlato (in ottemperanza all'obbligo di legge di cui all'art. 28, comma 1 del D. Lgs 81/08) il datore di lavoro si è rigorosamente attenuto a quanto previsto nella Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 18/11/2010 che ha recepito le indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (preposta, in ottemperanza all'articolo 6, comma 8, lettera mquater. del D. Lgs 81/08, ad elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato).

La Circolare Ministeriale indica un percorso metodologico che può essere sinteticamente schematizzato nei seguenti punti:

1. individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori da analizzare ovvero dei lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo ed assoggettati alla medesima organizzazione;
2. effettuazione della valutazione del rischio in due fasi: una necessaria, cosiddetta "valutazione preliminare", e l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci (rischio alto);
3. effettuazione della valutazione preliminare con rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: eventi sentinella; fattori di contenuto del lavoro (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); fattori di contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione autonomia decisionale e controllo conflitti interpersonali al lavoro evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione);
4. eventuale effettuazione della valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori da effettuarsi mediante questionari, focus group, interviste semi-strutturate riferite ai fattori di contenuto e di contesto.

Per ottemperare alle indicazioni della Circolare Ministeriale (sopra richiamata) il Datore di Lavoro ha costituito un gruppo di lavoro formato da:

- Dott. Domenico MARESCA (Datore di Lavoro)
- Dott.ssa Nadia GUALTIERI (Direttore del Settore Personale)
- Dr. Carmen VERRINA (Medico Competente);
- Dott. Daniele TARTARI (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)
- Ing. Massimo MACCARONE (consulente esterno)

Il gruppo di lavoro si è riunito nelle seguenti giornate: 10 maggio 2012, 22 maggio 2012, 31 maggio 2012, 11 giugno 2012, 25 giugno 2012, 9 luglio 2012, 15 novembre 2012, 6 dicembre 2012.

Nel corso degli incontri sono stati individuati i gruppi omogenei di lavoratori da sottoporre a valutazione, è stato scelto il metodo di analisi, è stato presentato il metodo di analisi ai

 <b>PROVINCIA DI BOLOGNA</b>	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 20 di 437
--	--	--

dirigenti (successivamente coinvolti per l'acquisizione dei dati necessari per l'effettuazione della valutazione).

Il metodo scelto per l'effettuazione della valutazione è quello proposto dal "Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona - Bussolengo, Legnago, Verona" - AULSS n.20, n.21, n.22 Regione Veneto, illustrato nel dettaglio nel paragrafo che segue.

Si precisa che:

- tutti i dati relativi ai cosiddetti "indicatori aziendali" (o eventi sentinella) sono stati forniti dal Settore Personale;
- tutte le valutazioni relative agli indicatori di "CONTESTO DEL LAVORO" e agli indicatori di "CONTENUTO DEL LAVORO" sono state effettuate dai Dirigenti (Direttori di Settore) di appartenenza dei gruppi omogenei di lavoratori individuati di seguito riportati in tabella:

<b>Gruppi omogenei</b>	<b>Direttore di Settore</b>
SETTORE PERSONALE – UO AUSILIARI	Dott.ssa Nadia GUALTIERI
SETTORE PERSONALE (ESCLUSO AUSILIARI)	Dott.ssa Nadia GUALTIERI
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – STAFF e SERVIZIO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E TURISMO	Dott. Giovanna TROMBETTI
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – AGRICOLTURA (comprendente il Serv. Agricoltura, il Serv. Competitività e Diversificazione dell'Economia Rurale, il Servizio Produzioni Agricole e Agroambiente)	Dott. Giovanna TROMBETTI
SETTORE LAVORI PUBBLICI - SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	Dott. Davide PARMEGGIANI
SETTORE LAVORI PUBBLICI (ESCLUSO SMS)	Dott. Davide PARMEGGIANI
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZIO LAVORO	Dott.ssa Laura VENTURI
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA (ESCLUSO SERVIZIO LAVORO, comprese le Istituzioni provinciali Minguzzi e Villa Smeraldi)	Dott.ssa Laura VENTURI
SETTORE POLIZIA PROVINCIALE	Dott.ssa Maria Rosaria SANNINO
SETTORE E-GOVERNMENT	Dott. Fabrizio BOCCOLA
SETTORE BILANCIO	Dott. Moreno TOMMASINI
SETTORE AMBIENTE	Dott. Gianpaolo SOVERINI
SETTORI AFFARI GENERALI E DIREZIONE GENERALE	Dott. Fabio ZANAROLI
SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E TRASPORTI	Dott. Alessandro DELPIANO

- In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto sarà sentito il parere dei Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 21 di 437</p>
--	--	---

## 3. METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Tale metodo è tratto dalla Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato del "Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona - Bussolengo, Legnago, Verona" - AULSS n.20, n.21, n.22 Regione Veneto).

Esso rappresenta un metodo oggettivo secondo quanto indicato nel 1° step del par. 1.6 e definisce, ulteriormente, una metodologia di valutazione nel caso in cui sia necessaria (cioè nei casi di rischio "alto") una indagine della soggettività (2° step).

La valutazione, come per tutti gli altri rischi, deve essere effettuata dal Datore di Lavoro, che ne ha la responsabilità. Sempre in analogia con gli altri rischi è previsto il coinvolgimento delle figure aziendali come RSPP, MC, RLS, oltre ad eventuali altri soggetti interni/esterni.

Si articola in tre FASI principali:

- FASE 1.** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);
- FASE 2.** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;
- FASE 3.** Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

È da sottolineare che ai fini del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone. L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori. D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992).

### 3.1 FASE 1 - Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

- **A**     **AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)
- **B**     **AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 aree di indicatori)
- **C**     **AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori)

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
Indici Infortunistici	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenza per malattia		
Assenteismo	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Cessazione rapporti di lavoro/Turnover	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Procedimenti/ Sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazioni stress lavoro	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	
Istanze giudiziarie		

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

### 3.2 FASE 2: Identificazione della condizione di rischio

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO di seguito riportata:

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO
	0	14	RISCHIO BASSO ≤25%
	15	30	RISCHIO MEDIO >25% ≤50%
	31	64	RISCHIO ALTO >50%

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 23 di 437</p>
--	--	---

### 3.3 FASE 3 (ove necessario): Valutazione percezione dello stress dei lavoratori

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi analizzati con la CHECK LIST ed attuate le misure di miglioramento identificate, in caso di rischio ALTO è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato.

#### METODO

Questo livello di intervento implica procedere con identificazione dei referenti, responsabili aziendali (direttori di struttura), resp. qualità ed eventuali consulenti coinvolti per l'intervento sul campione/settori/unità operative in cui si è evidenziato la condizione RISCHIO ALTO.

Questa fase prevede la scelta di:

- questionario
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale
- pianificazione delle azioni di miglioramento

#### QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà aziendale aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

Come ben specificato nell'Accordo quadro europeo la finalità della valutazione è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato, **non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.**

I questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

I questionari maggiormente riconosciuti ed adottati per la valutazione dello stress lavoro correlato sono:

- JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985)
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002)
- PSS – Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983)
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988)
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrell 1988, NIOSH)
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992)

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 24 di 437</p>
--	--	---

- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994)
- OCS – Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005)
- M\_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005)
- Benessere organizzativo – Magellano PA (Avallone 2004)
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2010)

## **MISURE DI PREVENZIONE**

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio.

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano quindi con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi.

## 4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

E' ora possibile, attraverso l'applicazione del modello descritto al paragrafo precedente, procedere a valutare il rischio stress lavoro-correlato a cui sono esposti i lavoratori suddivisi per gruppi omogenei.

La valutazione stress lavoro-correlato, come detto, si articola in due/tre fasi principali (il numero di fasi dipende dal livello di rischio rilevato tramite il procedimento di valutazione degli indicatori oggettivi):

**FASE 1.** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list);

**FASE 2.** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento;

ed, eventualmente (solo in caso di rischio ALTO):

**FASE 3.** Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.

### 4.1 FASE 1 – Valutazione indicatori oggettivi stress lavoro correlato

La valutazione dello stress lavoro correlato prevede la compilazione di una Check che identifica la condizione di rischio BASSO – MEDIO – ALTO relativamente a:

**A AREA INDICATORI AZIENDALI** (10 indicatori)

**B AREA CONTESTO DEL LAVORO** ( 6 aree di indicatori)

**C AREA CONTENUTO DEL LAVORO** (4 aree di indicatori)

*(Per una definizione degli indicatori summenzionati e per le istruzioni sull'utilizzo delle tabelle seguenti, si rimanda al modello generale descritto nel capitolo precedente)*

### ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA CHECK LIST

A) Si segna con  la risposta e nella casella "punteggio" si riporta il valore della risposta.  
Esempio:

N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
2	.....	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	.....

B) Nella casella punteggio si riporta il valore della risposta in "punteggio finale".

Quando vediamo la casella "correzione punteggio", riportiamo dopo il segno "-" il valore della risposta e trascriviamo nel "punteggio finale" il risultato.

N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1		0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2		0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
3		0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1- 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					2 (1+1+0)	

Nella casella "totale punteggio" si deve inserire la somma del punteggio finale di ogni Indicatore.

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore. Negli allegati si riportano le formule di calcolo degli indicatori

INDICATORI AZIENDALI					
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>	
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni.

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 28 di 437</p>
--	--	---

Si riportano di seguito le modalità di calcolo dei primi sei indicatori sopra riportati:

### **Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI**

L'indicatore in esame fornisce evidenza dell'incidenza % degli infortuni sul numero degli assicurati INAIL.

Nel conteggio del numero degli assicurati sono stati imputati i lavoratori che per almeno 1 giorno sono stati assegnati al gruppo omogeneo esaminato e il personale comandato proveniente da altri Enti. Non sono stati conteggiati gli stagisti, i tirocinanti e i contratti di collaborazione e a fattura, i lavoratori comandati con convenzione, i dipendenti in distacco/aspettativa sindacale e politica e per congedo per motivi familiari che sono stati assenti tutto l'anno

### **Indicatore 2 – ASSENTEISMO**

Concorrono a determinare il numero delle ore lavorative perse i seguenti dati: permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non sono stati conteggiati: gli stagisti, i tirocinanti; i contratti di collaborazione e a fattura; i lavoratori comandati con convenzione; i dipendenti in distacco/aspettativa sindacale e politica; i dipendenti in congedo per motivi familiari che sono stati assenti tutto l'anno.

Non sono state considerate le assenze per agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Sono stati imputati i lavoratori in comando provenienti da altri Enti.

### **Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA**

Nel calcolo dei giorni di assenza per malattia sono stati imputati i giorni di calendario (comprese festività e giorni ordinariamente di riposo)

Non sono stati conteggiati: gli stagisti, i tirocinanti; i contratti di collaborazione e a fattura; i lavoratori comandati con convenzione; i dipendenti in distacco/aspettativa sindacale e politica; i dipendenti in congedo per motivi familiari che sono stati assenti tutto l'anno.

Sono stati imputati i lavoratori in comando provenienti da altri Enti.

Dal computo delle giornate di assenza sono state escluse le maternità e l'allattamento

### **Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE**

Per i dipendenti che hanno cambiato settore (o gruppo omogeneo) nell'anno, le ferie spettanti sono state attribuite ai settori, in percentuale sul totale di competenza, rispettando la proporzione delle ferie fruiti nei due settori durante l'anno e non rispetto alla durata del periodo lavorato.

Non sono stati conteggiati: gli stagisti, i tirocinanti; i contratti di collaborazione e a fattura; i lavoratori comandati con convenzione; i dipendenti in distacco/aspettativa sindacale e

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p align="center"><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013  Pag. 29 di 437</p>
--	--	---

politica; i dipendenti in congedo per motivi familiari che sono stati assenti tutto l'anno. Sono stati imputati i lavoratori in comando provenienti da altri Enti.

S precisa che: per FERIE NON GODUTE si intendono il numero di giorni di ferie non usufruite e per FERIE SPETTANTI si intendono il numero di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate.

### **Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA**

Per ROTAZIONI NON PROGRAMMATE si intendono gli spostamenti da un ufficio ad un altro, da un Servizio, Settore o Unità Operativa a un'altra non convenuta preliminarmente con il lavoratore.

Formula di calcolo:  $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

### **Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER**

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale (affidente al gruppo omogeneo esaminato). La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

Formula di calcolo:  $[(\text{Num. Lavoratori usciti} + \text{Num. Lavoratori entrati}) / \text{Num. totali lavoratori}] \times 100$

## B - AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>					
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>
<b>1</b>	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>2</b>	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>3</b>	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ resp. qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
<b>4</b>	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA</b>					
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>
<b>1</b>	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>2</b>	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>3</b>	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>4</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>5</b>	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>6</b>	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

## C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
5	Adeguate illuminazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
7	Disponibilità DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
5	Definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

ORARIO DI LAVORO					
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					

## 4.2 FASE 2 –Identificazione della condizione di rischio

INDICATORI AZIENDALI						
INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
	DA	A	DA	DA	A	DA
Indicatori aziendali *	0	5	6	13	14	20
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	

\*Se il risultato del punteggio è compreso tra **0 a 5**, si attribuisce nella tabella il valore **0**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 6 e 13 si attribuisce nella tabella il valore **2**

Se il risultato del punteggio è compreso tra 14 e 20 si attribuisce nella tabella il valore **5**

CONTESTO DEL LAVORO						
INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
	DA	A	DA	DA	A	DA
Funzione e cultura organizzativa	0	2	3	5	6	9
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	0	2	3	4	5	6
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1		2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *						
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

\*Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è **uguale a 0**, attribuisce il valore **-1**. Se **superiore a 0**, attribuisce il valore **0**.

CONTENUTO DEL LAVORO						
INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
	DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	3	4	7	8	11
Pianificazione dei compiti	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	0	2	3	5	6	8
Orario di lavoro	0	2	3	5	6	8
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA		
INDICATORI AZIENDALI	0	2	5
CONTESTO DEL LAVORO	0 ÷ 7	8 ÷ 14	15 ÷ 27
CONTENUTO DEL LAVORO	0 ÷ 8	9 ÷ 15	17 ÷ 32
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>0 ÷ 14</b>	<b>15 ÷ 30</b>	<b>31 ÷ 64</b>
<b>CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>

## 5. RISULTATI E CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO

nella tabella che segue si riportano i risultati sintetici dell'analisi effettuata per gruppi omogenei di lavoratori:

Gruppi omogenei	Totale punteggio per area			Totale	Classificazione del rischio
	INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO		
SETTORE POLIZIA PROVINCIALE	2	4	9	15	MEDIO
SETTORE PERSONALE – UO AUSILIARI	2	4	6	12	MEDIO
SETTORE LAVORI PUBBLICI - SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	0	5	7	12	BASSO
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – STAFF E SERVIZIO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E TURISMO	2	4	5	11	BASSO
SETTORE AMBIENTE	2	5	3	10	BASSO
SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E TRASPORTI	2	4	3	9	BASSO
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – AGRICOLTURA (comprendente il Serv. Agricoltura, il Serv. Competitività e Diversificazione dell'Economia Rurale, il Servizio Produzioni Agricole e Agroambiente)	2	4	2	8	BASSO
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZIO LAVORO	2	2	3	7	BASSO
SETTORE PERSONALE (ESCLUSO UO AUSILIARI)	2	4	1	7	BASSO
SETTORE LAVORI PUBBLICI (ESCLUSO SMS)	2	4	1	7	BASSO
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA (escluso servizio lavoro comprese le Istituzioni provinciali Minguzzi e Villa Smeraldi)	0	2	3	5	BASSO
SETTORE E-GOVERNMENT	0	4	1	5	BASSO
SETTORI AFFARI GENERALI e DIREZIONE GENERALE	0	4	1	5	BASSO
SETTORE BILANCIO	0	2	2	4	BASSO

## 6. MISURE DI PREVENZIONE

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

**Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è risultato, per i vari gruppi omogenei analizzati BASSO in n. 12 casi e MEDIO in n. 2 casi.**

Ovviamente il rischio MEDIO attesta che dall'analisi degli indicatori le condizioni organizzative possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

Negli allegati che seguono si fornisce evidenza dei risultati ottenuti per ciascun gruppo omogeneo e di ciascuno degli indicatori (aziendali, di contesto del lavoro o di contenuto del lavoro) singolarmente identificata in zona di rischio medio per i quali saranno effettuati gli approfondimenti necessari ad individuare le eventuali azioni di miglioramento mirate.

In sintesi il programma di lavoro individuato è quello riportato in tabella

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Scadenza
Presenza di indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di <b>rischio medio</b>	Analisi dei singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale, individuazione e adozione delle eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro – Direttore interessato	febbraio 2013
Livello complessivo di rischio da esposizione a condizione da stress lavoro-correlato <b>MEDIO</b>	Nuovo monitoraggio dell'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) con periodicità annuale (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2013
Livello complessivo di rischio da esposizione a condizione da stress lavoro-correlato <b>BASSO</b>	Nuovo monitoraggio dell'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) con periodicità biennale (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 41 di 437

APPENDICE

# APPENDICE

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO- CORRELATO PER GRUPPI OMOGENEI

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 42 di 437</p>
<p>APPENDICE</p>		

## **SETTORE POLIZIA PROVINCIALE**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input type="checkbox"/>	2-SI <input checked="" type="checkbox"/>		2	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>11</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Le procedure di lavoro sono analizzate nella VDR. Sono inoltre presenti procedure per l'UO stradale e comando
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A tutti i lavoratori sono state comunicate le procedure adottate anche in occasione di attività formative effettuate
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Gli obiettivi sono condivisi e monitorati
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Sono inoltre previste riunioni organizzative interne generalmente mensili con gli ispettori.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Oltre alla conferenza di organizzazione si effettuano riunioni con cadenza periodica con gli ispettori delle zone. Sono inoltre previste almeno altre 3 riunioni all'anno con tutto il personale.

APPENDICE

N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Riunioni fissate dalla Presidente. Non esiste una periodicità stabilita
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste un apposito regolamento che disciplina i ruoli di tutto il Corpo di Polizia
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste un apposito regolamento che disciplina i ruoli di tutto il Corpo di Polizia
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ resp. qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	I ruoli sono definiti. Ci sono però sostituzioni su ruoli diversi dovuti a carenza di personale.
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Gli istituti contrattuali sono presenti (progressioni verticali, orizzontali, ecc.) ma al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Nel 2010 tra gli obiettivi degli ispettori è stato inserito il controllo dell'utilizzo dei DPI.
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A fronte di priorità particolari, l'ordine di esecuzione dei lavori viene stabilito dai superiori per una corretta gestione di tutte le attività e le relative priorità
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi ciò è possibile (es. UO stradale, verifica danni agricoli) dove esistono dei passi formalizzati da seguire per ottenere il risultato finale. Nella maggior parte dei casi, però, la risposta risulta essere NO
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Una volta assegnati i compiti i lavoratori hanno l'autonomia necessaria per la realizzazione affidati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esistono momenti di aggregazione spontanea anche per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Su alcuni argomenti (ad esempio uso delle armi) il protocollo di controllo è rigido
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori. Esistono comunque spazi attrezzati adeguati
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	La tipologia di lavoro impone un orario rigido per il personale di Polizia a differenza del personale amministrativo (10 unità)
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	L'attività impone una collocazione sul territorio del personale. Nella quasi totalità dei casi è molto difficile raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Alcune attività espongono a rumore gli addetti ma questa esposizione è comunque limitata nel tempo
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Il confort acustico è comunque garantito
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Sono esposti al rischio chimico solo alcuni agenti del Nucleo Ambientale
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Molte attività vengono svolte all'esterno. L'esposizione è quindi in alcuni periodi dell'anno a microclima non sempre ottimale così come indicato dalla specifica Valutazione dei rischi
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Salvo casi non frequenti legati alle attività del Piano di controllo
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Per tutte le attività con un pericolo non diversamente limitabile

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Esposizione limitata e poco significativa collegata all'uso dell'auto per servizio
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Il parco macchine viene mantenuto con l'opportuna regolarità
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	E' presente uno specifico regolamento che disciplina ruoli e compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Le attività effettuate sono molto varie nel corso dell'anno
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Possono esserci variazioni improvvise legate alla stagionalità, agli incidenti, ecc.
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 6 giornate lavorative. Ci possono essere cambiamenti a seconda delle necessità. La media giornaliera è quindi inferiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni periodi dell'anno viene svolto in modo regolare ma poi generalmente recuperato nel corso dell'anno
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Ad esclusione del personale amministrativo
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	L'attività è svolta con turni la cui programmazione può subire variazioni importanti
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Per alcune particolari esigenze di lavoro (piani di controllo) possono essere previsti turni notturni ma per periodi limitati
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Salvo eccezioni collegate al Piano di controllo (orario 18 – 24 il martedì ed il venerdì). Nel periodo estivo alcuni turni notturni
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 56 di 437
APPENDICE		

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	9
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>15</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **MEDIO.**

## Misure di prevenzione

La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

**Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è MEDIO.**

Nel caso specifico l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di rischio medio sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Carico di lavoro – ritmo di lavoro*
- *Orario di lavoro*

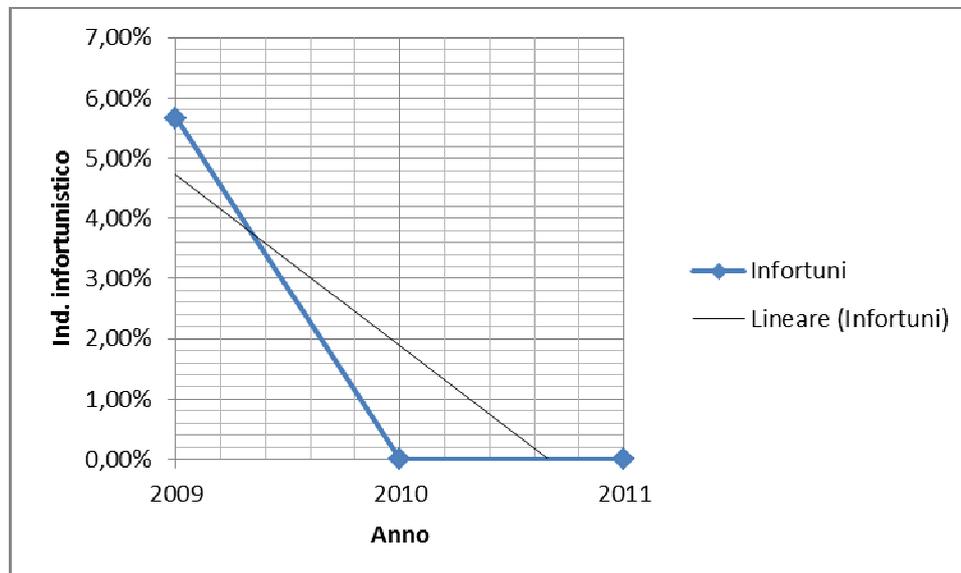
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Carico di lavoro – ritmo di lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Orario di lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	Luglio 2013

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	3	5,66%
	N° ASSICURATI	53	
2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	54	
2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	53	



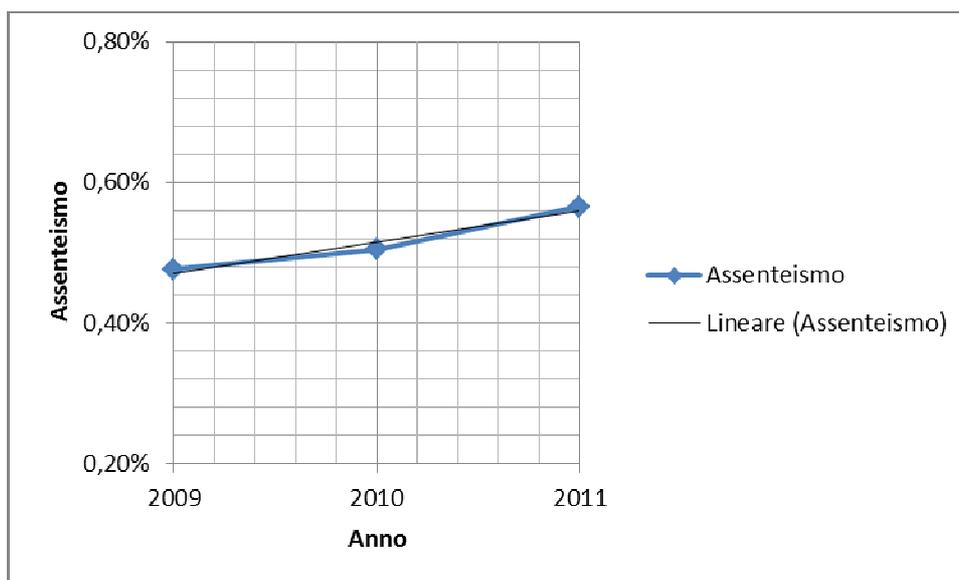
Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	419	0,48%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	87.906	

2010	Num. ore lavorative perse	449	0,50%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	89.013	

2011	Num. ore lavorative perse	498	0,57%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	88.063	



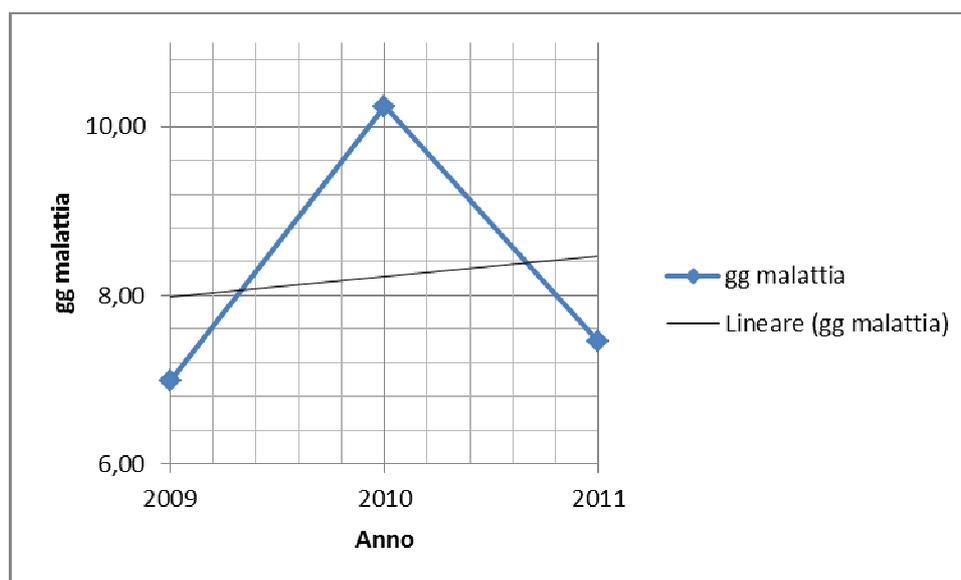
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	370	6,98
	N°LAVORATORI	53	

2010	GIORNI DI ASSENZA	553	10,24
	N°LAVORATORI	54	

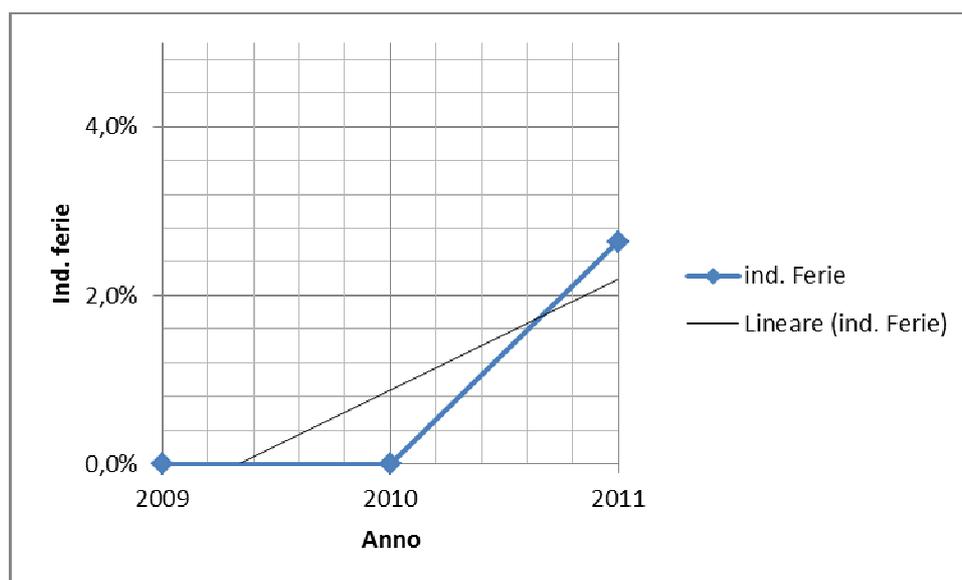
2011	GIORNI DI ASSENZA	395	7,45
	N°LAVORATORI	53	



**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1714	
2010	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1721	
2011	FERIE NON GODUTE	46	2,6%
	FERIE SPETTANTI	1746	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

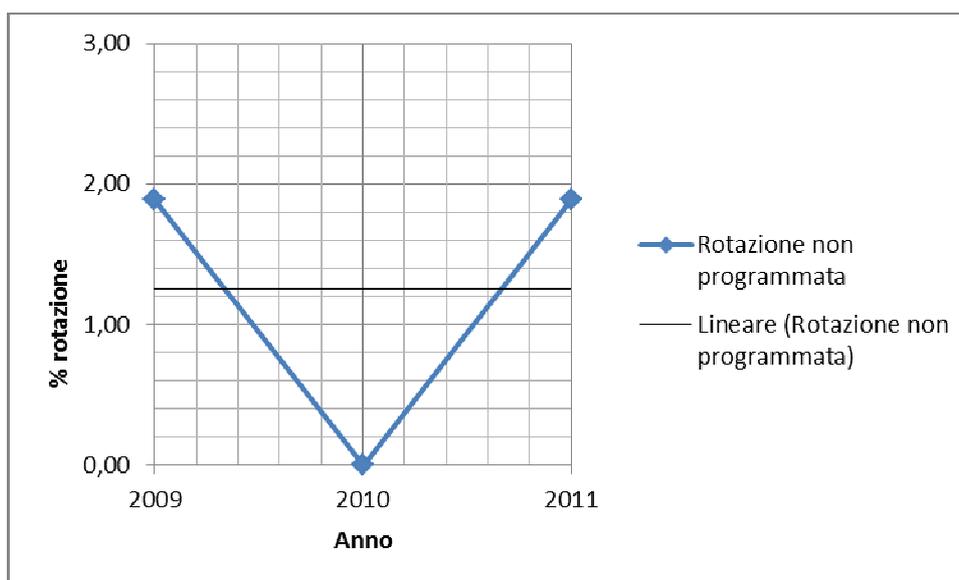
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	1	1,89%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	53	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	54	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	1,89%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	53	



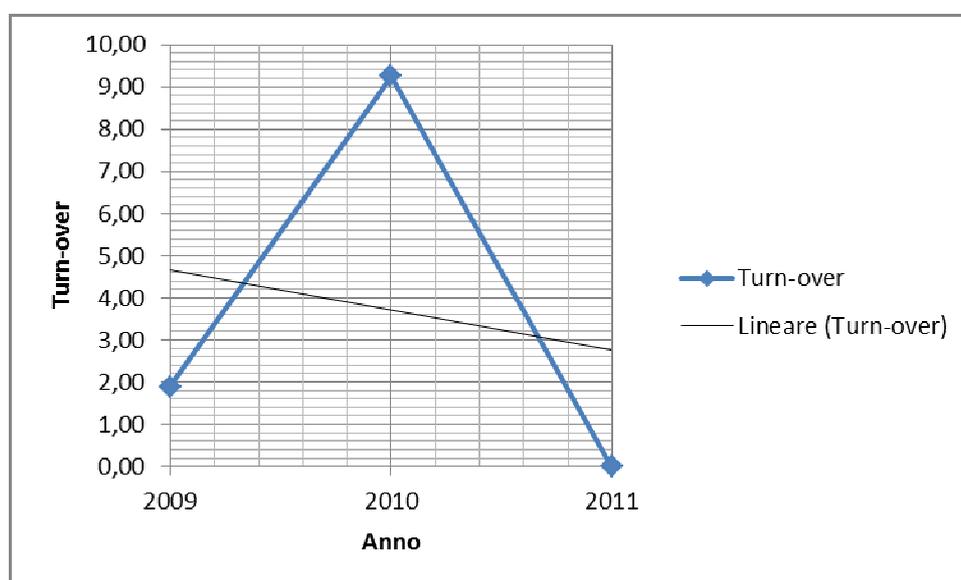
Tendenza INDICATORE: **INVARIATO**

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	1,89
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	53	

2010	n. LAVORATORI USCITI	3	9,26
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	54	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	53	



Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE

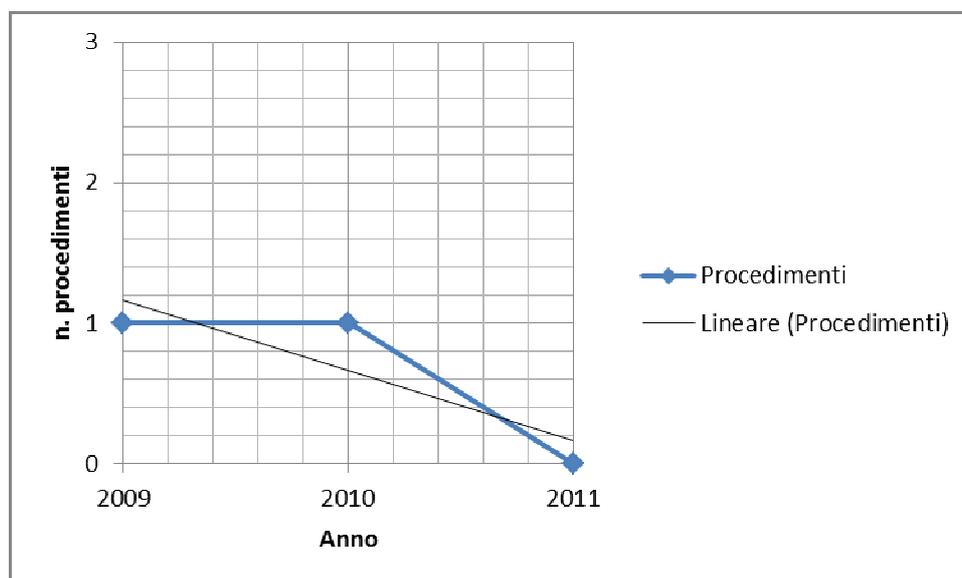
APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

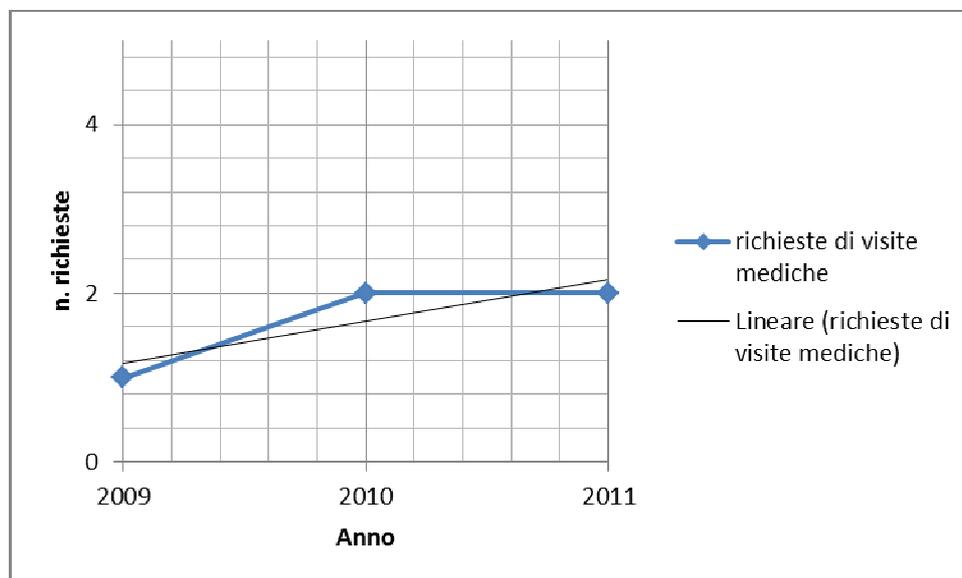
APPENDICE

**Indicatore 8 RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE VISITE AL MEDICO**

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	1
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	2
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	2
---------------------	------	-------------------	---



Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	2
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **SI**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 69 di 437</p>
<p>APPENDICE</p>		

## **SETTORE PERSONALE – UO AUSILIARI**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la “tendenza” (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>9</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

**FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono disponibili procedure relative all'attività svolte nell'UO di riferimento. Le procedure di lavoro sono state la base per la certificazione qualità ISO 9001
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Nella Intranet aziendale (percorso area di lavoro / servizi ausiliari) sono pubblicate tutte le procedure vigenti
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. I medesimi obiettivi sono discussi mediante riunioni organizzative a cadenza mensile e condivisi in una cartella di rete disponibile a tutti i lavoratori
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono effettuate riunioni organizzative a cadenza mensile fatta eccezione per i mesi estivi. Possono essere previste riunioni ulteriori su temi particolari sia su richiesta del personale che per esigenze di servizio

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ resp. qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ci sono alcune figure professionali all'interno del servizio che svolgono la propria attività su più ambiti mediante una rotazione che interessa diverse postazioni di lavoro (es. l'allestimento delle sale di rappresentanza viene effettuato a rotazione tra il personale che presidia le portinerie)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Alcune attività molto specifiche (ad esempio apertura e chiusura della sede centrale e l'avvio dell'impianto di registrazione audio / video delle sedute di Consiglio) richiedono una sequenza di azioni definita
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Il lavoro è normalmente "di squadra!"
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Il filtro intermedio è rappresentato dalla figura della coordinatrice. Esiste comunque sempre la possibilità di rivolgersi al dirigente superiore
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcune attività esistono dei monitoraggi puntuali che hanno la funzione di facilitare l'erogazione del servizio
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Chi presidia le portinerie ha un orario rigido per garantire l'avvicendamento dei turnisti. Nelle altre postazioni (sale, centralino, corrispondenza) è possibile utilizzare la flessibilità
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Il servizio ausiliari è presente nelle sole sedi della città di Bologna tutte facilmente raggiungibili con mezzi pubblici
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	In alcune portinerie si segnalano problematiche di microclima legate alla necessità di tener aperte le porte (sia in estate che in inverno)
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Viene movimentata solo la posta, la carta e la cancelleria. Sono però state fornite adeguate informazioni ed indicazioni per ottimizzarne la movimentazione
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

<b>8</b>	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Essendo le portinerie un front office, esiste la possibilità di aggressioni fisiche in particolare per la sede di Via Finelli in cui ci sono gli uffici del Lavoro ed utenza particolarmente disagiata
<b>9</b>	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>10</b>	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>11</b>	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	Le attività di presidio delle portinerie prevedono picchi di richieste ed interruzioni da parte degli interlocutori presenti che si alternano a momenti di attesa e disponibilità
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Il coordinatore assegna delle postazioni "di base". Entro queste indicazioni, i dipendenti possono accordarsi per aiutare i colleghi più in difficoltà
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	Esistono una serie di strumenti di programmazione e previsione
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le attività di presidio delle portinerie prevedono picchi di richieste ed interruzioni da parte degli interlocutori presenti che si alternano a momenti di attesa e disponibilità
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Essendo attività in front office è possibile che si presentino casi non programmati su cui è necessario che il lavoratore decida direttamente (Ad esempio un tecnico della manutenzione non previsto che chiede accesso ai locali)
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso in alcune settimane su 5 giornate lavorative, in altre su 6 (max 1 volta al mese per 1 totale annuo non superiore a 7). Nelle settimane da 5 giorni sono previsti 2 giornate da 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Chi presidia le portinerie ha un orario rigido per garantire l'avvicendamento dei turnisti. Nelle altre postazioni (sale, centralino, corrispondenza) è possibile utilizzare la flessibilità
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Per garantire il presidio delle portinerie
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	6
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

APPENDICE

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **MEDIO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di rischio medio sono relativi alle seguenti voci:

- *indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*
- *Carico di lavoro – ritmo di lavoro*
- *Orario di lavoro*

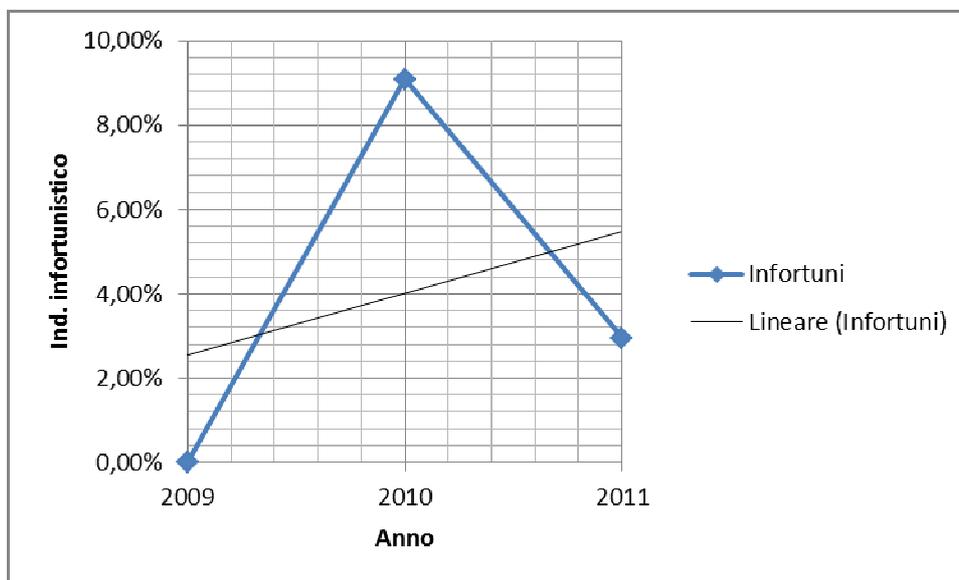
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo "Orario di lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni anno (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2013

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	38	
2010	N° INFORTUNI	3	9,09%
	N° ASSICURATI	33	
2011	N° INFORTUNI	1	2,94%
	N° ASSICURATI	34	



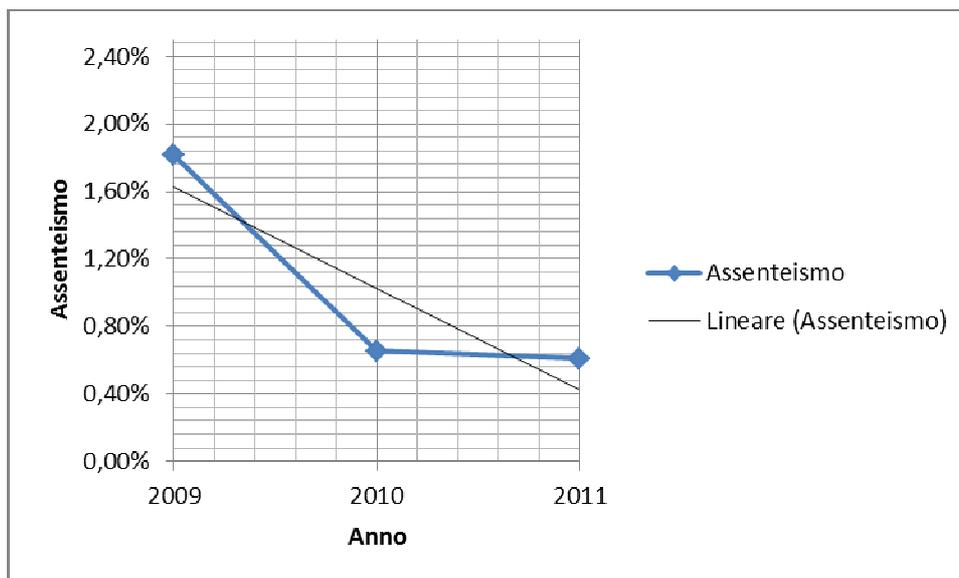
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	1.151	1,81%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	63.436	

2010	Num. ore lavorative perse	346	0,65%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	53.041	

2011	Num. ore lavorative perse	321	0,61%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	52.711	



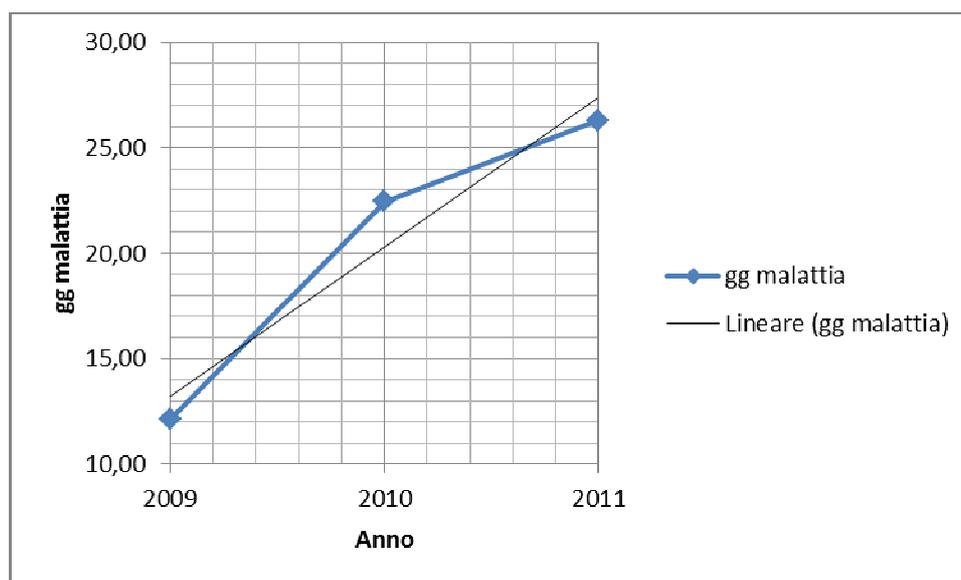
**Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	460	12,11
	N°LAVORATORI	38	

2010	GIORNI DI ASSENZA	741	22,45
	N°LAVORATORI	33	

2011	GIORNI DI ASSENZA	894	26,29
	N°LAVORATORI	34	



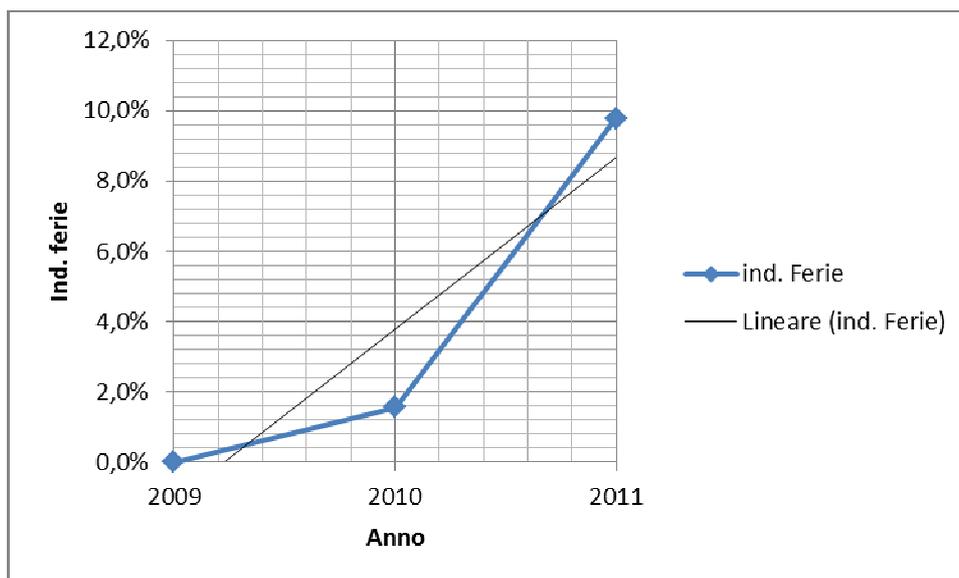
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1077	

2010	FERIE NON GODUTE	14	1,5%
	FERIE SPETTANTI	904	

2011	FERIE NON GODUTE	89	9,8%
	FERIE SPETTANTI	910	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

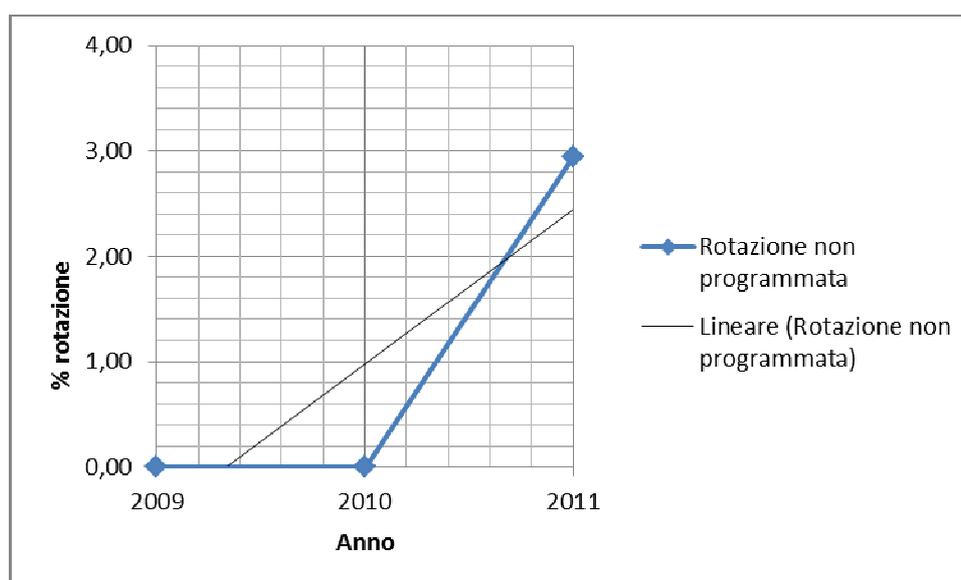
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	38	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	33	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	2,94%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	34	



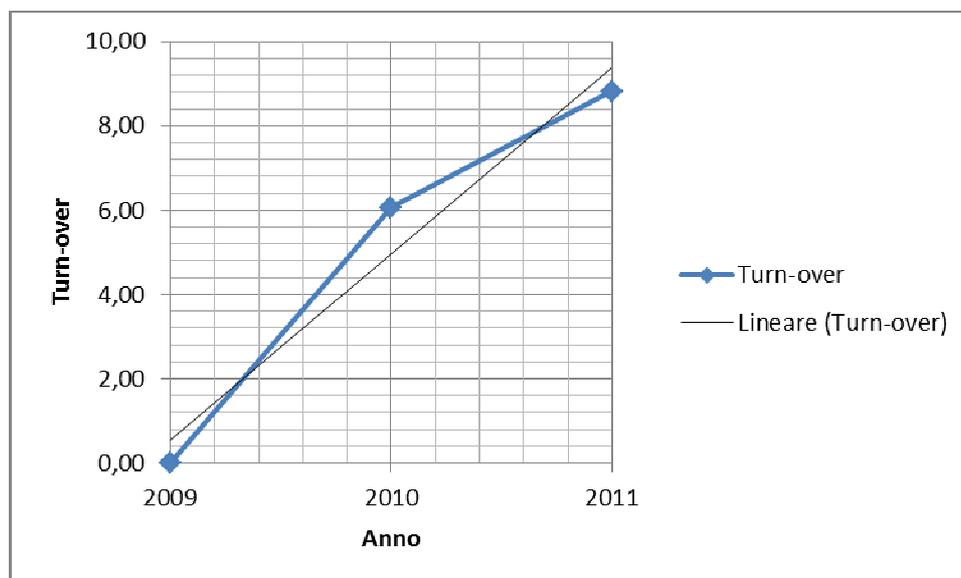
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	38	

2010	n. LAVORATORI USCITI	2	6,06
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	33	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	8,82
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	34	



**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

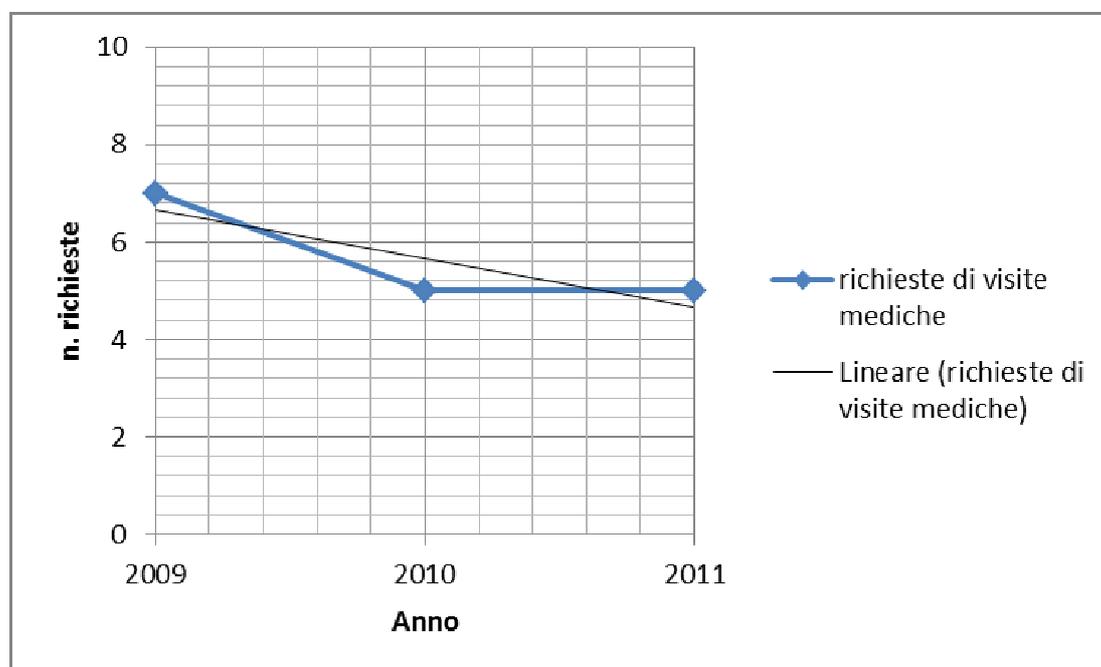
Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 8– RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE VISITE AL MEDICO

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	7
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	5
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	5



Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
Anno di riferimento	2011	n. istanze	0

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 98 di 437

APPENDICE

## **SETTORE LAVORI PUBBLICI – SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>5</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Le procedure di lavoro sono analizzate nella VDR. È inoltre stato realizzato un opuscolo contenente le principali modalità di esecuzione dei lavori stradali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A tutti i lavoratori sono stati distribuiti i documenti indicati durante la formazione prevista con cadenza triennale
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Gli obiettivi sono condivisi e monitorati
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Oltre alla conferenza di organizzazione si effettuano riunioni con tutto il personale nel caso di analisi ed introduzione di nuovi sistemi di lavoro (ad esempio nel caso della reperibilità)

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Riunioni fissate dalla Presidente. Non esiste una periodicità stabilita
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste un apposito regolamento che disciplina i ruoli degli addetti del Servizio Manutenzione Strade
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	I ruoli sono chiaramente definiti
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	L'ordine di esecuzione dei lavori viene stabilito al fine di minimizzare i possibili rischi degli utenti sulla strada
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In genere il lavoro viene svolto in squadre che devono operare in modo coordinato. Non esiste però una correlazione così stretta tra il lavoro di una squadra e la successiva
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Una volta assegnati i compiti i lavoratori hanno l'autonomia necessaria per la realizzazione
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	La tipologia di lavoro impone un orario rigido a differenza degli altri Gruppi omogenei
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	La manutenzione delle strade provinciali impone una collocazione sul territorio del personale. Nella quasi totalità dei casi è molto difficile raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le lavorazioni espongono a livelli di emissione sonora significativi così come indicato dalla specifica Valutazione dei rischi
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Il confort acustico è comunque complessivamente garantito
3	Rischio chimico	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le lavorazioni espongono i lavoratori al rischio chimico così come indicato dalla specifica Valutazione dei rischi
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Le lavorazioni vengono effettuate all'esterno. Alcune di esse (ad esempio salatura invernale o asfaltatura estiva) espongono ad un microclima non sempre ottimale così come indicato dalla specifica Valutazione dei rischi
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Normalmente vengono effettuate all'esterno senza particolari problemi di illuminazione
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi la movimentazione manuale dei carichi non è adeguata. Nel complesso però si ritiene che ci siano sufficienti elementi che permettono di ottimizzare la MMC

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi limitati possono esserci aggressioni da parte degli utenti della strada ma si ritiene che la risposta prevalente sia comunque NO
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le lavorazioni espongono a livelli di vibrazione significativi così come indicato dalla specifica Valutazione dei rischi
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Pur essendo mediamente vecchio, il parco macchine viene mantenuto con l'opportuna regolarità
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>4</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	E' presente uno specifico regolamento che disciplina ruoli e compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Le lavorazioni effettuate sono molto varie nel corso dell'anno
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In genere il lavoro viene effettuato con squadre dove ogni addetto ha un proprio compito
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Possono esserci variazioni improvvise legate alla stagionalità, agli incidenti, ecc.
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 6 giornate lavorative. Ci possono essere cambiamenti a seconda delle necessità
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni periodi dell'anno viene svolto in modo regolare ma poi generalmente recuperato nel corso dell'anno
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ci sono variazioni legate alla stagionalità (2 volte all'anno)
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi ci si può organizzare per poter gestire alcune emergenze
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	E' presente la reperibilità
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	5
CONTENUTO DEL LAVORO	7
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>12</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*
- *Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro*

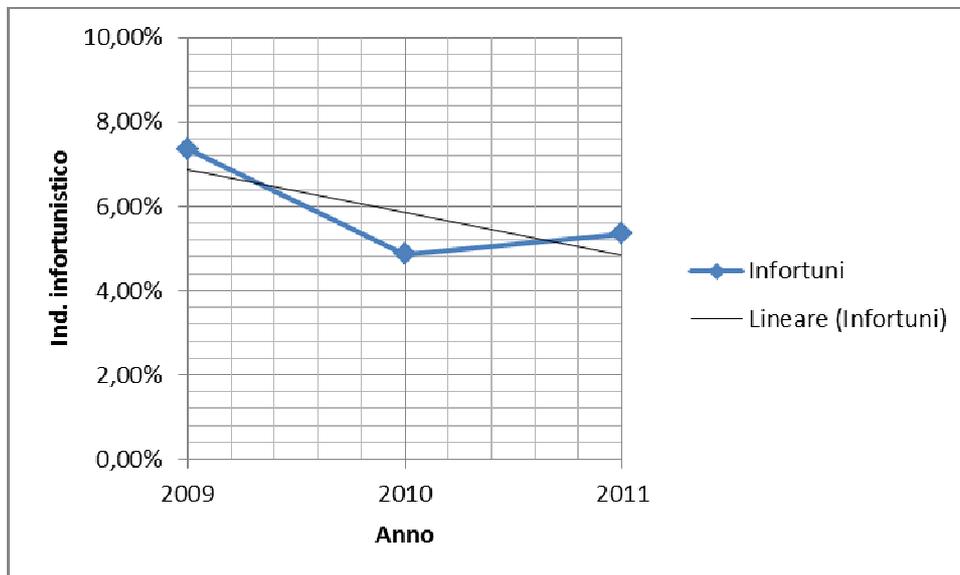
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
L'indicatore relativo "Autonomia decisionale – controllo del lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore lavoro	di febbraio 2013
L'indicatore relativo "Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore lavoro	di febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore lavoro	di luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	14	7,37%
	N° ASSICURATI	190	
2010	N° INFORTUNI	9	4,86%
	N° ASSICURATI	185	
2011	N° INFORTUNI	9	5,36%
	N° ASSICURATI	168	



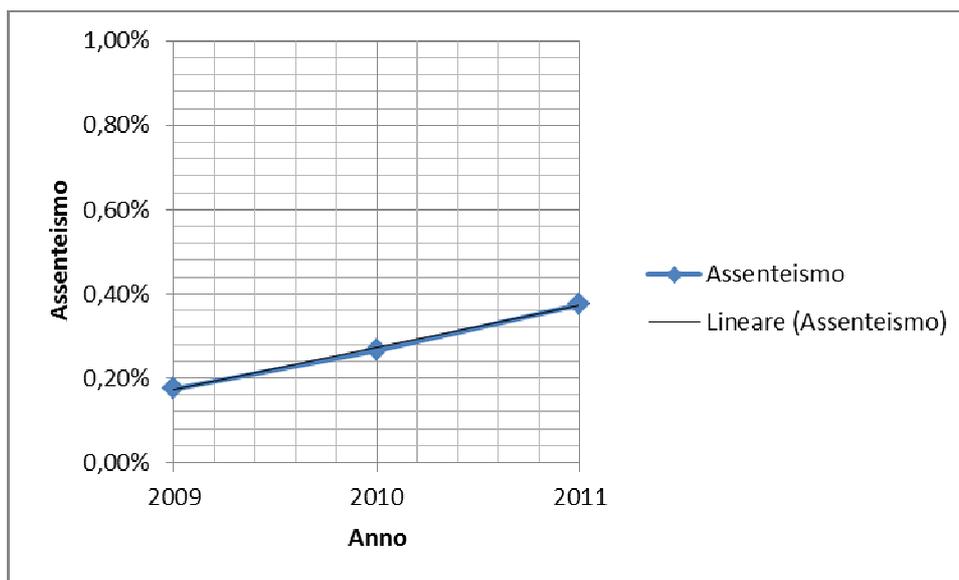
Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	593	0,17%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	339.505	

2010	Num. ore lavorative perse	847	0,27%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	318.668	

2011	Num. ore lavorative perse	1114	0,38%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	296.836	



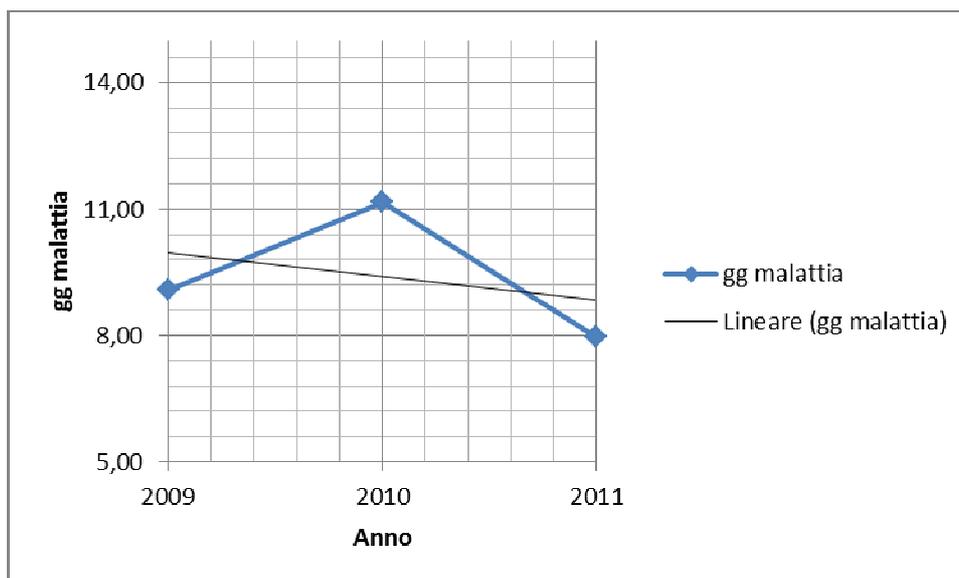
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	1725	9,08
	N°LAVORATORI	190	

2010	GIORNI DI ASSENZA	2066	11,17
	N°LAVORATORI	185	

2011	GIORNI DI ASSENZA	1338	7,96
	N°LAVORATORI	168	



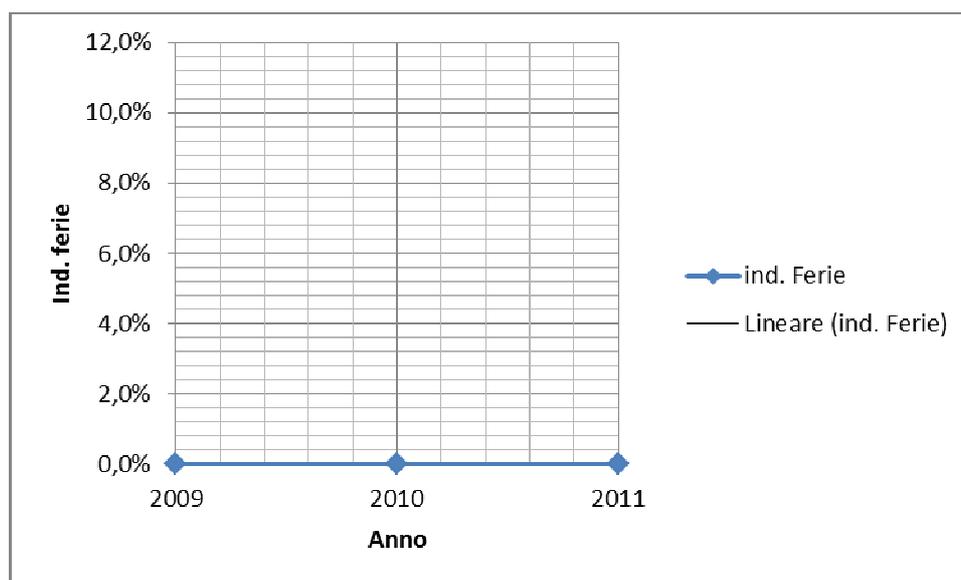
**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	6480	

2010	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	6082	

2011	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	5720	



**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

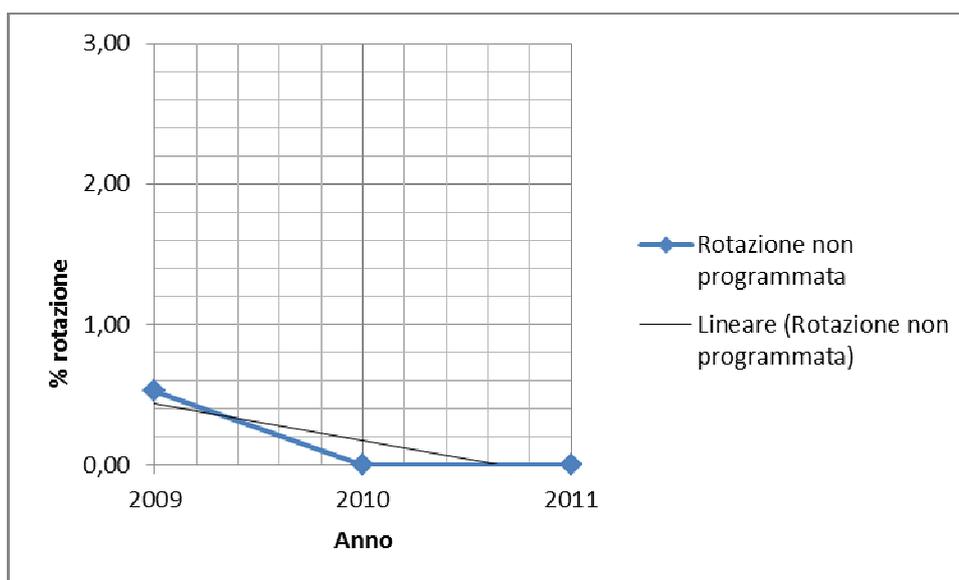
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	1	0,52 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	190	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	185	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	168	



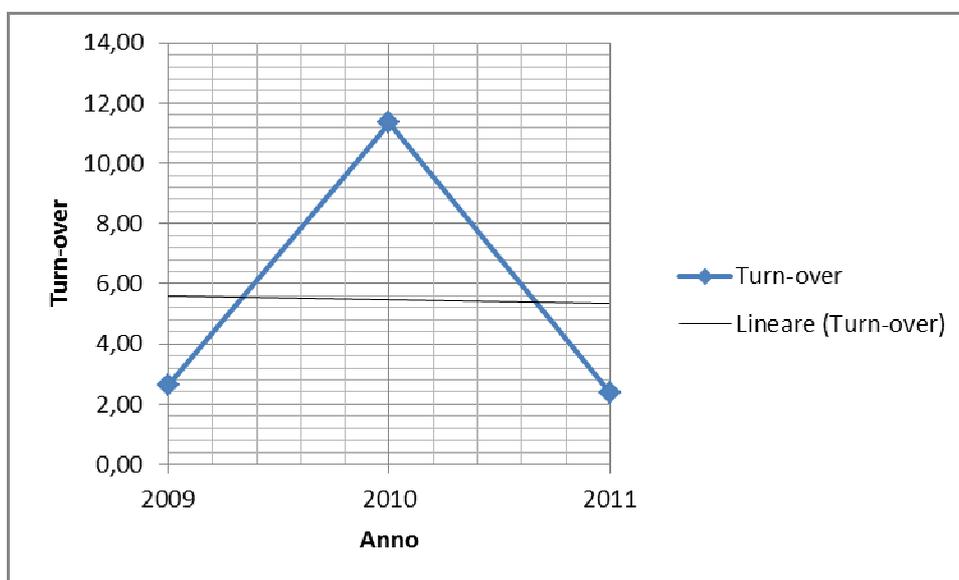
Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	4	2,63
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	190	

2010	n. LAVORATORI USCITI	19	11,35
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	185	

2011	n. LAVORATORI USCITI	4	2,38
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	168	



**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

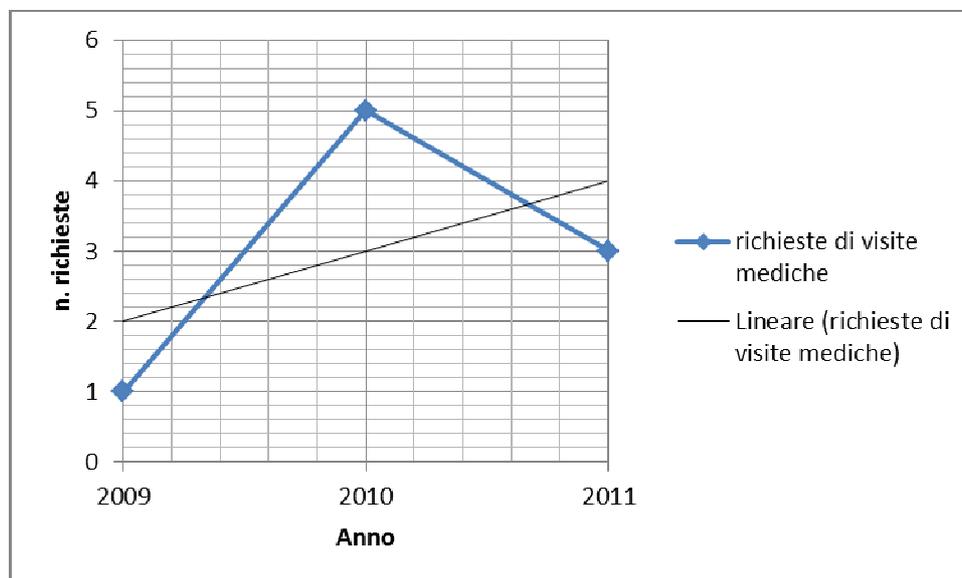
Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 8– RICHIESTE STRAORDINARIE AL MEDICO COMPETENTE VISITE AL MEDICO

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	1
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	5
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	3



Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 126 di 437

APPENDICE

# **SETTORE SVILUPPO ECONOMICO – STAFF e SERVIZIO ATTIVITÀ PRODUTTIVE E TURISMO**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la “tendenza” (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input type="checkbox"/>	2-SI <input checked="" type="checkbox"/>		2	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>9</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali) mentre non sono mediamente presenti procedure di lavoro ad esclusione dei settori certificati qualità A ciascun dirigente è chiesto di specificare le procedure eventualmente disponibili.
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Riunioni di servizio e di unità operativa
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Non periodica ma legata ad esigenze specifiche

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ resp. qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Necessità di aggiornamento
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Accade frequentemente
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	5
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>11</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 143 di 437
APPENDICE		

## **Misure di prevenzione**

**Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è BASSO.**

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

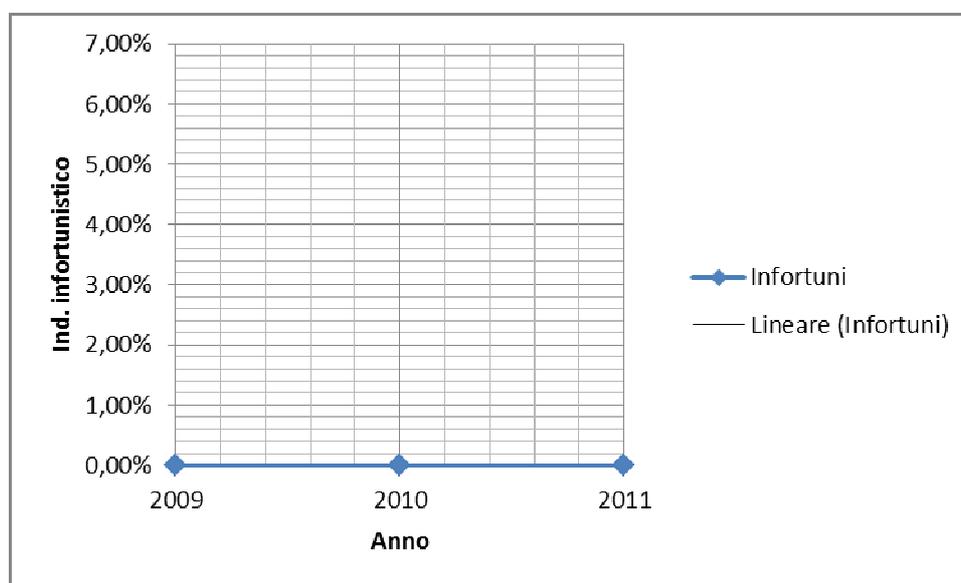
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

<b>Situazione di rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Programmata per</b>
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	56	
2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	60	
2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	56	



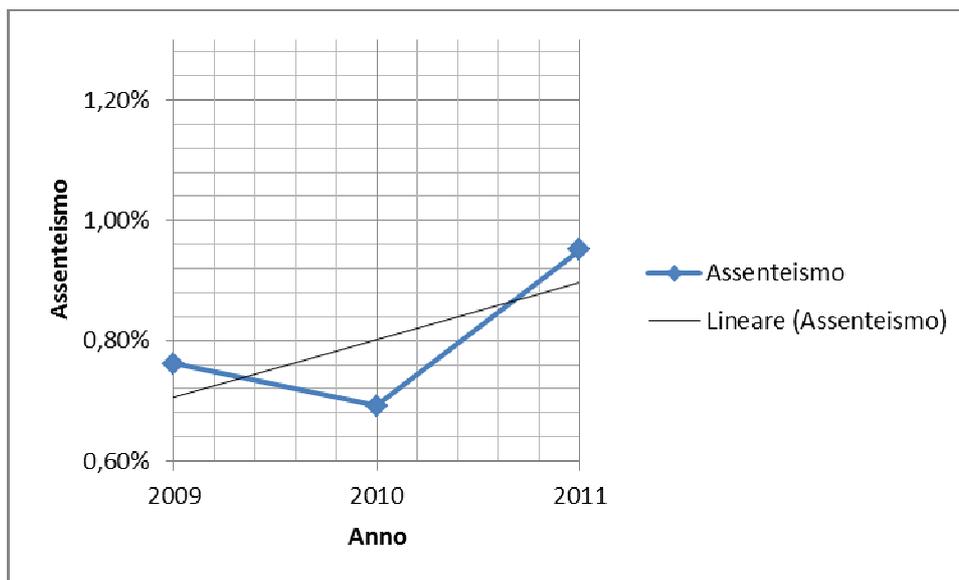
Tendenza **INDICATORE: INALTERATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	752	0,76%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	98.713	

2010	Num. ore lavorative perse	663	0,69%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	95.873	

2011	Num. ore lavorative perse	902	0,95%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	94.789	



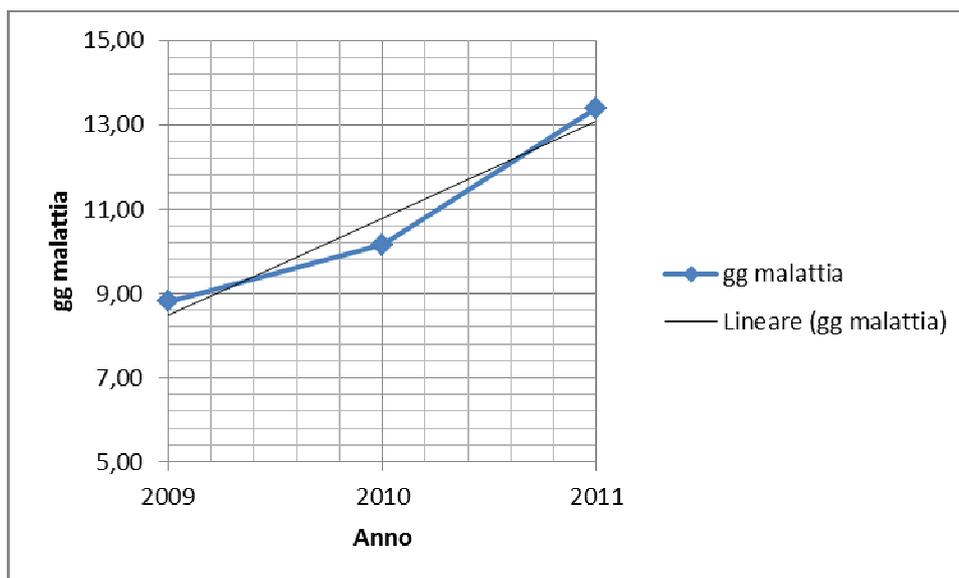
**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	493	8,80
	N°LAVORATORI	56	

2010	GIORNI DI ASSENZA	609	10,15
	N°LAVORATORI	60	

2011	GIORNI DI ASSENZA	750	13,39
	N°LAVORATORI	56	



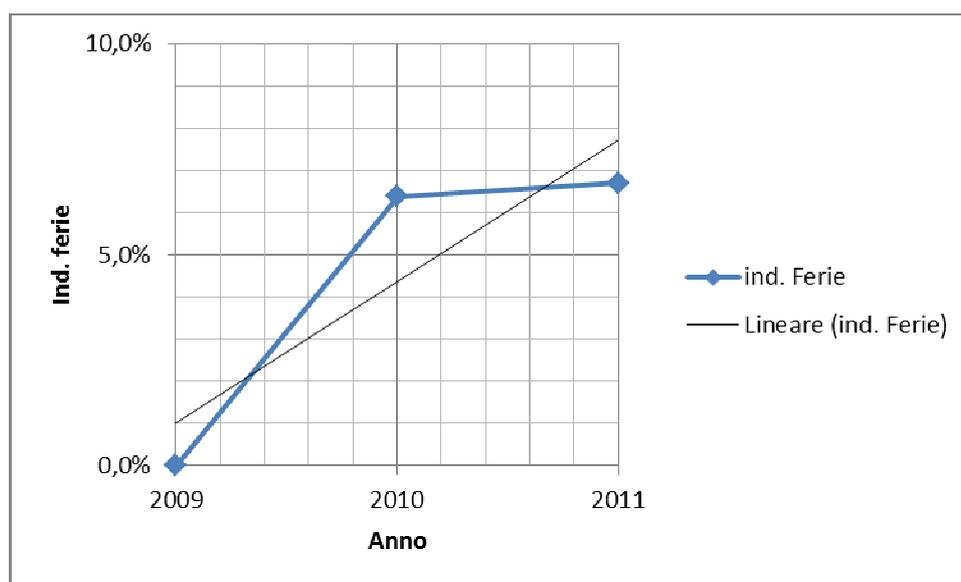
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0%
	FERIE SPETTANTI	1684	

2010	FERIE NON GODUTE	106	6,4%
	FERIE SPETTANTI	1662	

2011	FERIE NON GODUTE	112	6,7%
	FERIE SPETTANTI	1673	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	60	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	

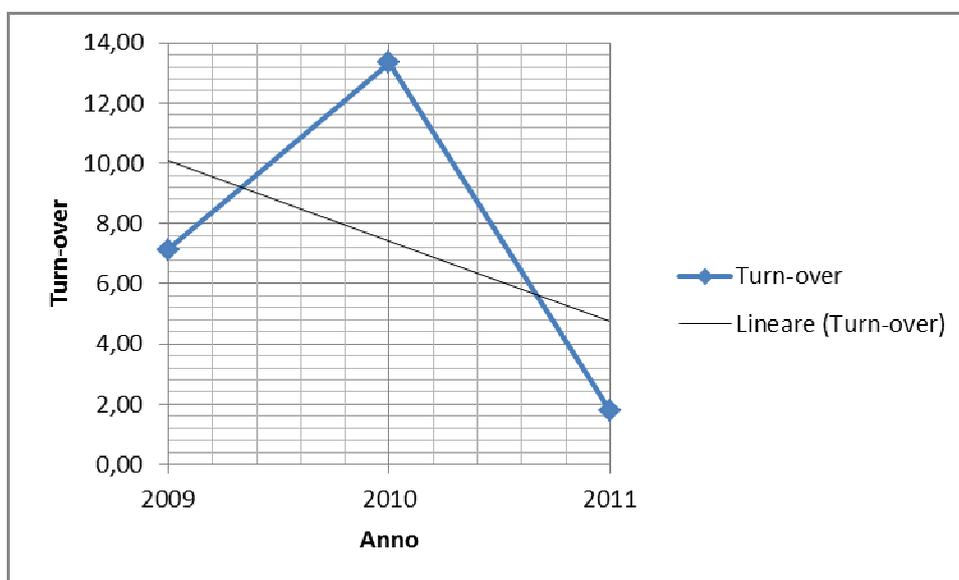
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	60	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	1,72
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	58	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

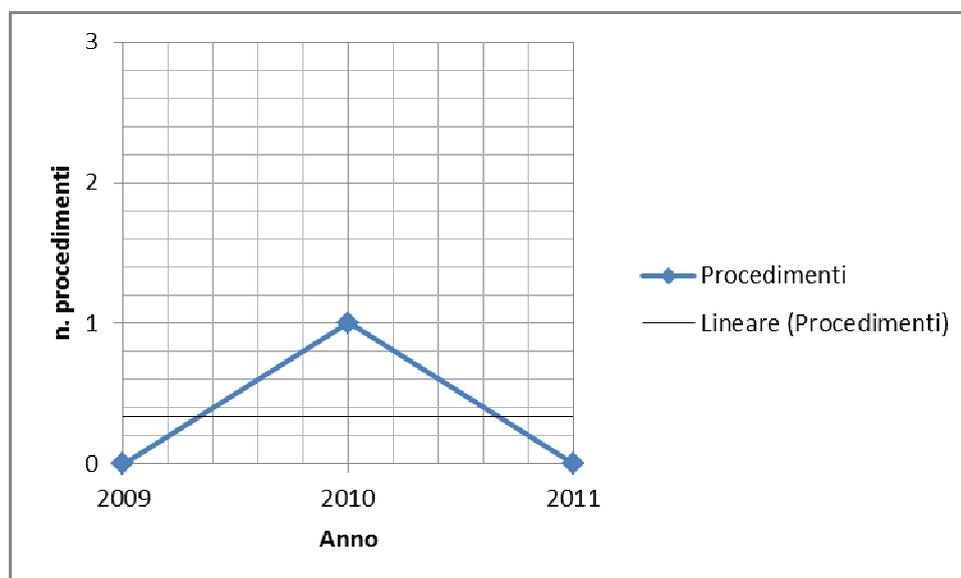
APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

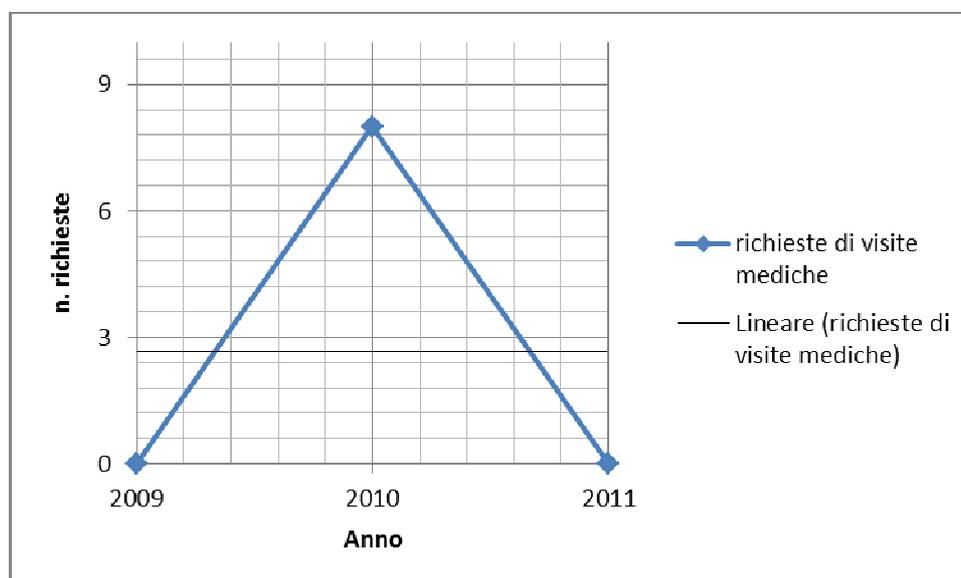


Tendenza INDICATORE: INALTERATO

APPENDICE

**Indicatore 8– RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE VISITE AL MEDICO MEDICO**

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	8
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0



**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	8
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **SI**

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 153 di 437
APPENDICE		

## **Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO**

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
Anno di riferimento	2011	n. istanze	0

**PRESENZA di eventi: NO**

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 155 di 437

APPENDICE

## **SETTORE AMBIENTE**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la “tendenza” (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input type="checkbox"/>	2-SI <input checked="" type="checkbox"/>		2	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input type="checkbox"/>	2-SI <input checked="" type="checkbox"/>		2	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>10</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedimentali). Ad integrazione delle procedure comuni a tutto l'Ente nel Settore Ambiente sono state predisposti vademecum per la gestione delle conferenze dei servizi, del personale, dei danni da fauna.
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Incontri periodici
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, intranet, busta paga, newsletter,
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Non sono programmate ma vengono concordate in relazione alle necessità.

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	In via ordinaria attraverso mail e straordinaria con riunioni.
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Può accadere in casi sporadici quando la stessa unità operativa deve rispondere a diversi dirigenti con diversi obiettivi.
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Si ritiene che alcuni istituti contrattuali (progressioni verticali, ecc.), peraltro al momento sospesi dalla norme, non possono essere considerati piani di sviluppo professionale.
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	I precedenti criteri sono stati bloccati dalle norme.
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>4</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Si segnalano alcune problematiche per gli uffici affacciati su via San Felice.
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	In molti uffici è necessario mantenere costantemente accese le luci artificiali .
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'aggressione fisica finora non si è mai verificata mentre sono frequenti le aggressioni verbali nei confronti dei collaboratori che gestiscono le procedure autorizzative o risarcitorie (danni fauna)
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Non è stata aggiornata alle continue modifiche organizzative.
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Si segnalano alcune problematiche per gli uffici affacciati su via San Felice.
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Soprattutto a causa di richieste non programmabili quali: richieste accesso agli atti interne ed esterne, esigenze degli amministratori o di altri enti...
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Il tipo di attività svolta e la limitata disponibilità di personale richiede la gestione contemporanea di più procedure.
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'autonomia è maggiore negli uffici con più persone.
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	In ragione delle continue modifiche normative, delle richieste provenienti da altri Enti.
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	5
CONTENUTO DEL LAVORO	3
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>10</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Evoluzione della carriera*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

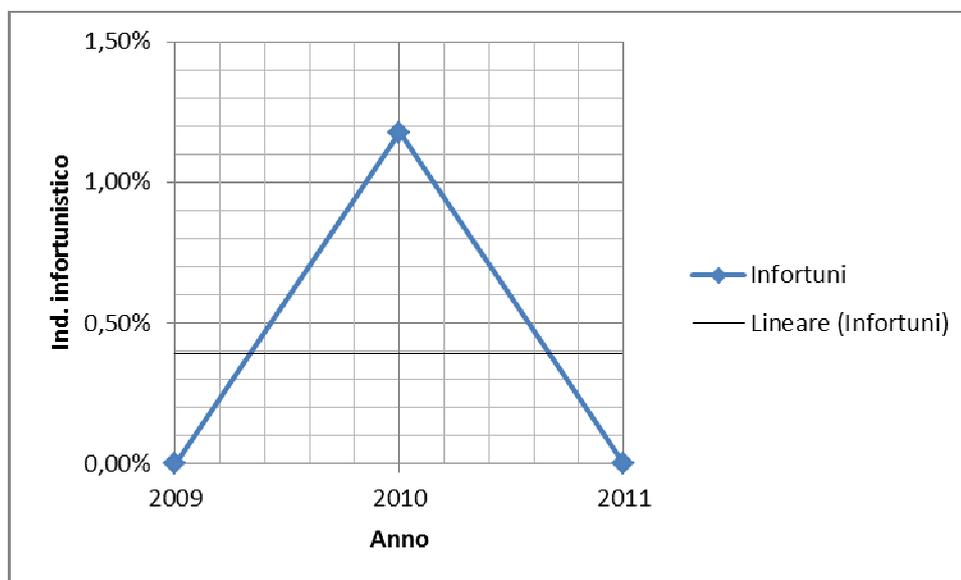
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Evoluzione della carriera</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	98	
2010	N°INFORTUNI	1	1,18%
	N°ASSICURATI	85	
2011	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	83	



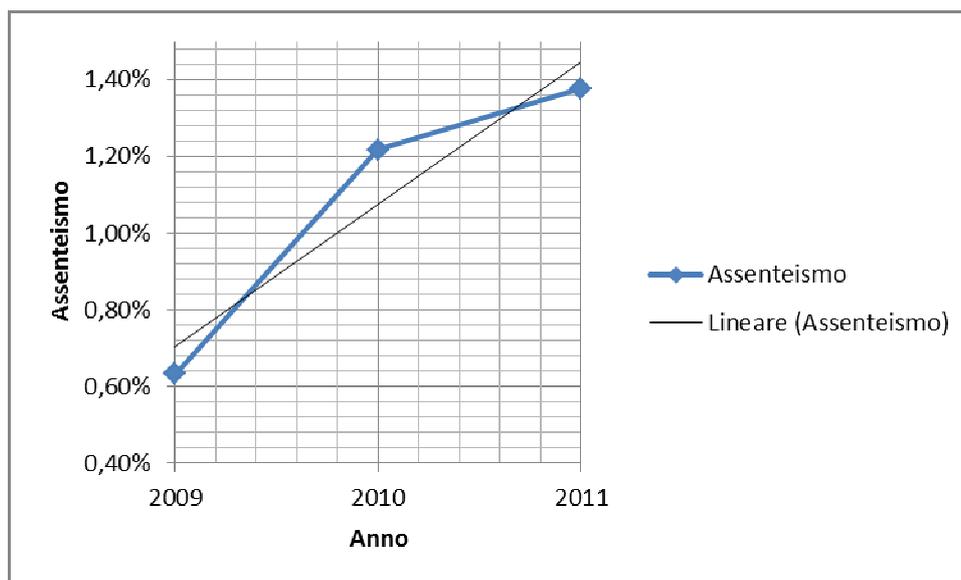
Tendenza **INDICATORE: INVARIATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	921	0,63%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	145.765	

2010	Num. ore lavorative perse	1.740	1,22%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	143.080	

2011	Num. ore lavorative perse	1883	1,38%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	136.839	



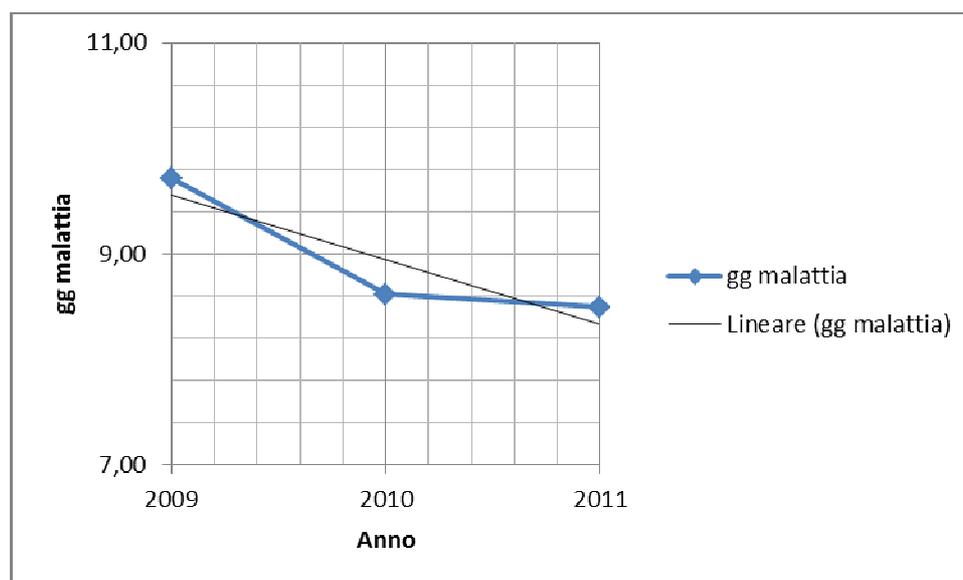
Tendenza INDICATORE: **In AUMENTO**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	952	9,71
	N° ASSICURATI	98	

2010	GIORNI DI ASSENZA	732	8,61
	N° ASSICURATI	85	

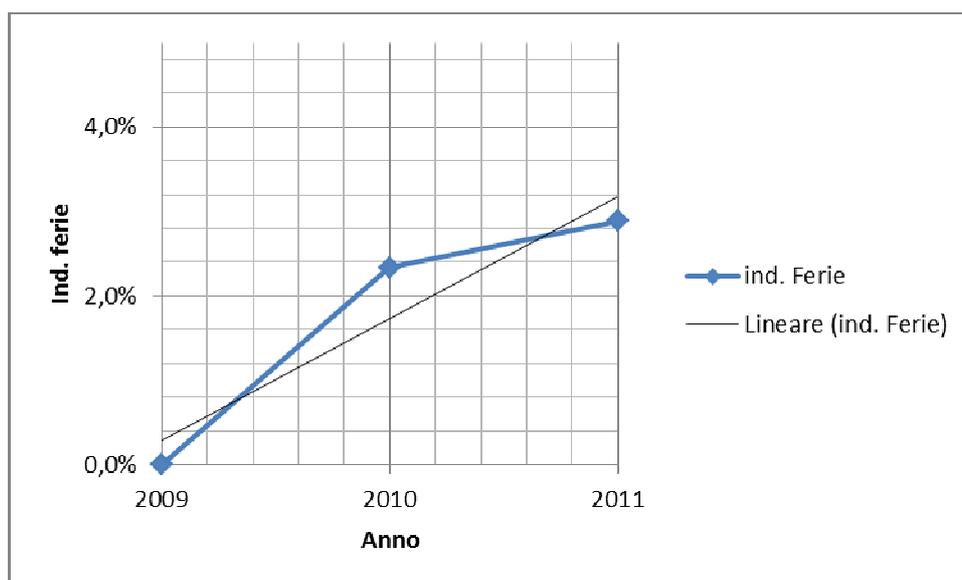
2011	GIORNI DI ASSENZA	705	8,49
	N° ASSICURATI	83	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	2569	
2010	FERIE NON GODUTE	58	2,3%
	FERIE SPETTANTI	2485	
2011	FERIE NON GODUTE	70	2,9%
	FERIE SPETTANTI	2425	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

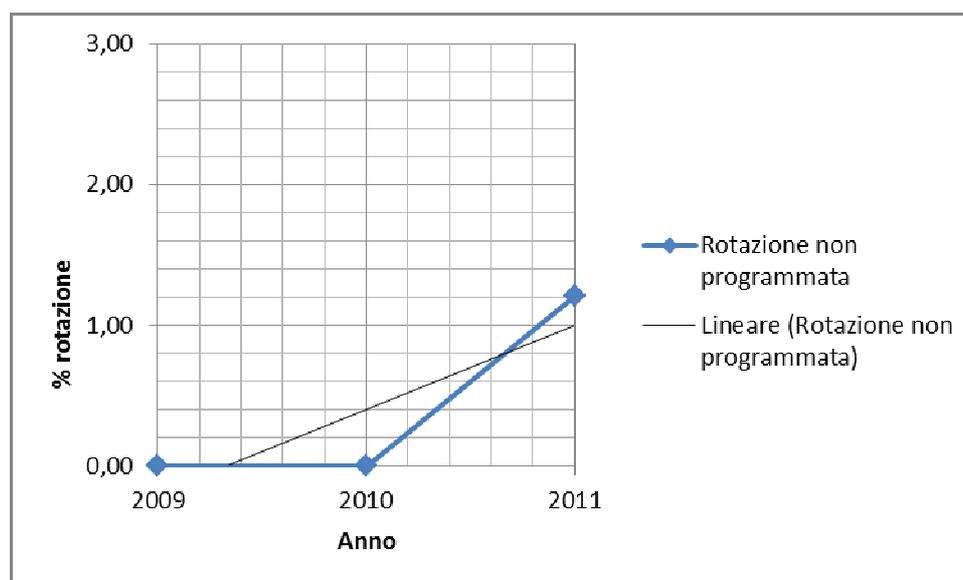
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	98	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	85	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	1,2%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	83	



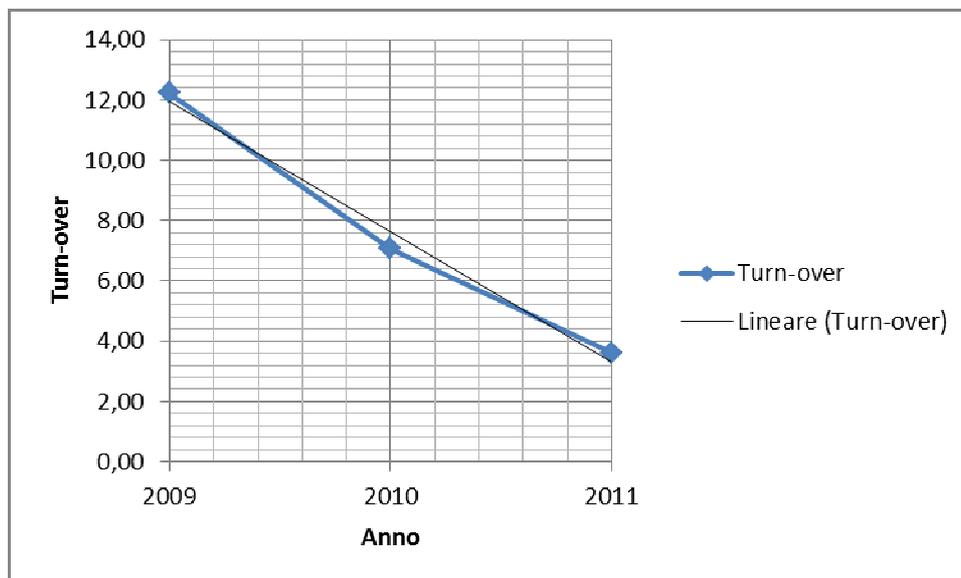
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	3	12,24
	n. LAVORATORI ENTRATI	9	
	n. LAVORATORI TOTALI	98	

2010	n. LAVORATORI USCITI	2	7,06
	n. LAVORATORI ENTRATI	4	
	n. LAVORATORI TOTALI	85	

2011	n. LAVORATORI USCITI	2	3,61
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	83	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

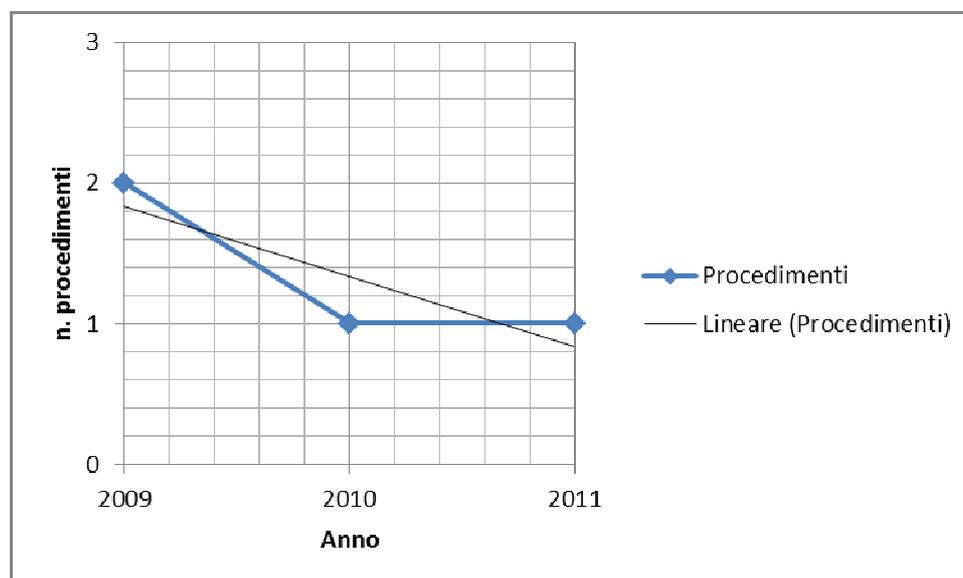
APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	2
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

APPENDICE

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	2

PRESENZA di eventi: **SI**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
Anno di riferimento	2010	n. istanze	1
Anno di riferimento	2011	n. istanze	0

**PRESENZA di eventi: SI**

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 184 di 437

APPENDICE

# **SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E TRASPORTI**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>7</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali) mentre non sono mediamente presenti procedure di lavoro ad esclusione dei settori certificati qualità
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Riunioni frequenti tra dirigenti e responsabili di U. O.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A piccoli gruppi dipendentemente dall'argomento da trattare con frequenza mensile

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Tramite Intranet e posta elettronica, comunicazioni molto frequenti
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi limitati
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Per alcuni Gruppi Omogenei non è presente la possibilità di lavoro flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	La necessità di effettuare lavoro straordinario è dipendente alle richieste (non prevedibili) provenienti da altri enti e al rispetto dei tempi procedurali ad esse correlate.
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	3
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>9</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Nel caso specifico l'analisi degli indicatori non evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- Indicatori aziendali
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

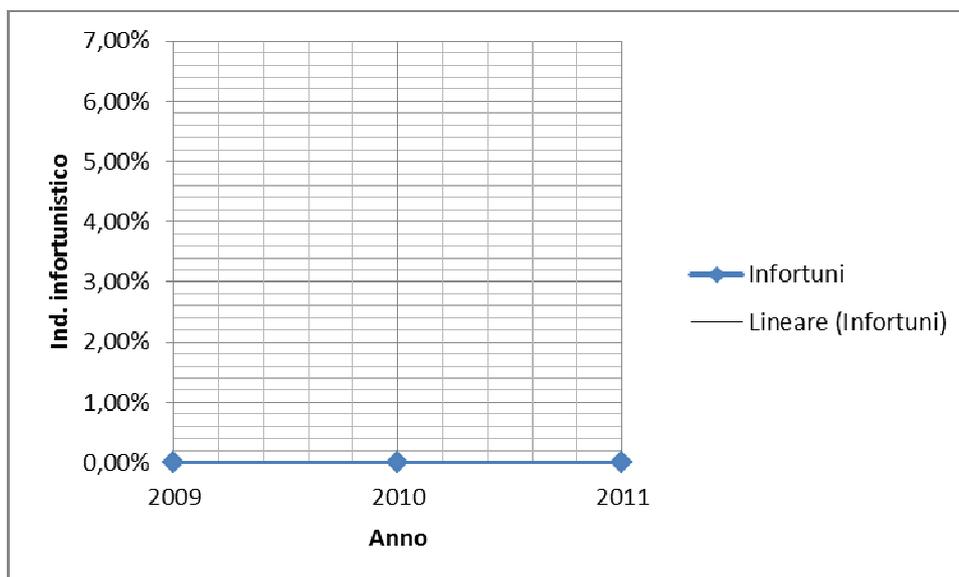
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	57	
2010	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	58	
2011	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	56	



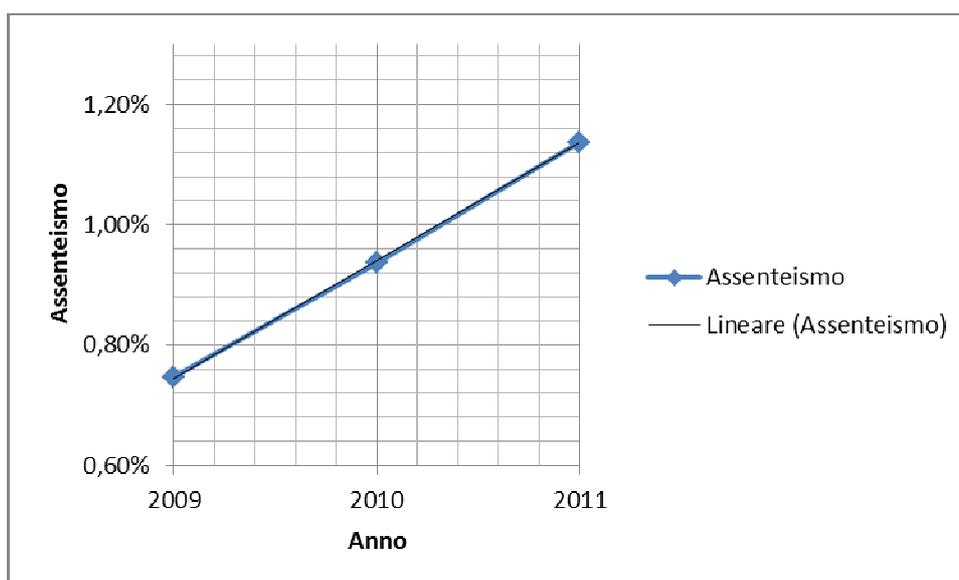
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	705	0,75%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	94.348	

2010	Num. ore lavorative perse	935	0,94%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	99.858	

2011	Num. ore lavorative perse	1087	1,14%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	95.589	



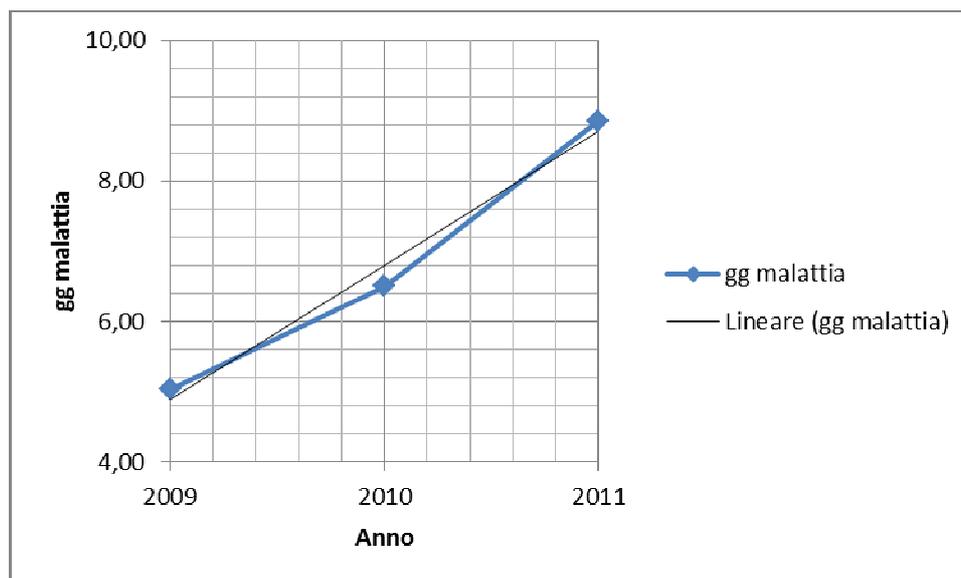
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	287	5,04
	N°LAVORATORI	57	

2010	GIORNI DI ASSENZA	377	6,50
	N°LAVORATORI	58	

2011	GIORNI DI ASSENZA	496	8,86
	N°LAVORATORI	56	



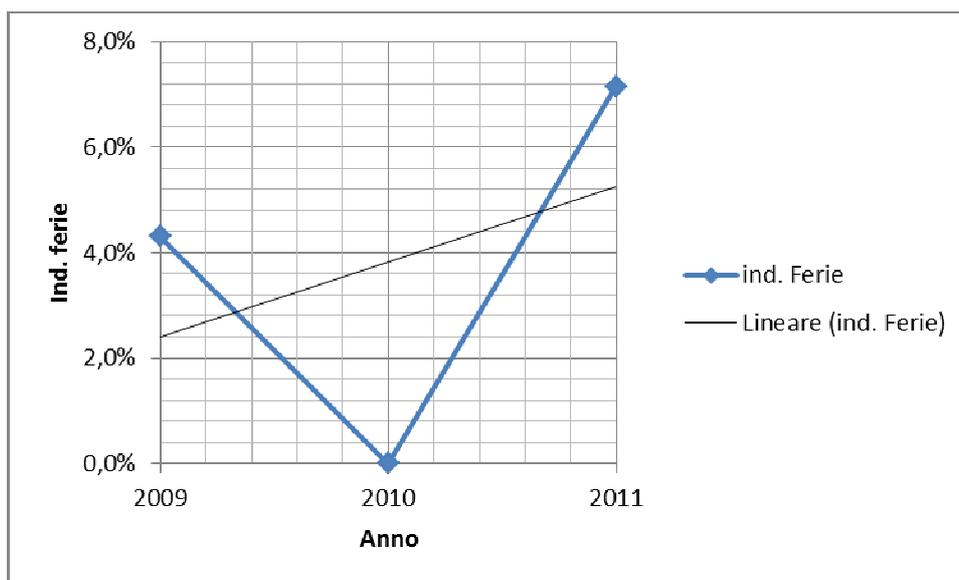
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	69	4,3%
	FERIE SPETTANTI	1601	

2010	FERIE NON GODUTE	0	0,0%
	FERIE SPETTANTI	1700	

2011	FERIE NON GODUTE	121	7,2%
	FERIE SPETTANTI	1691	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	57	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	58	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	

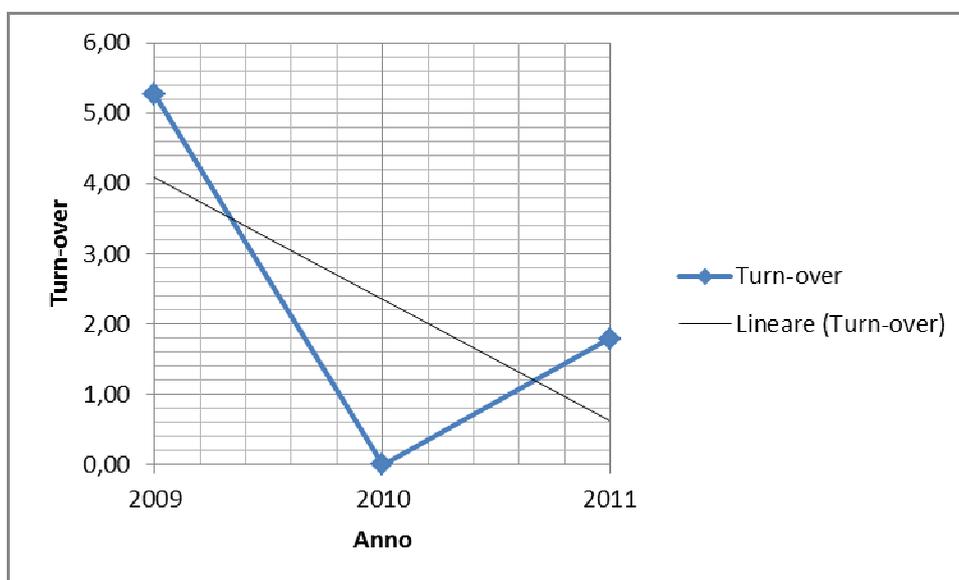
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	1	5,26
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	57	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	58	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	1,79
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	



Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 209 di 437
APPENDICE		

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 213 di 437

APPENDICE

**SETTORE SVILUPPO ECONOMICO –  
AGRICOLTURA (comprendente il Serv.  
Agricoltura, il Serv. Competitività e  
Diversificazione dell'Economia Rurale, il  
Servizio Produzioni Agricole e Agroambiente)**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO /DEMANSIONAMENTO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>7</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedimentali).
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Vengono effettuate periodiche riunioni di servizio e di ufficio
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Con cadenza mensile

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi limitati
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad esclusione degli agenti accertatori
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Autovetture di servizio
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>8</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

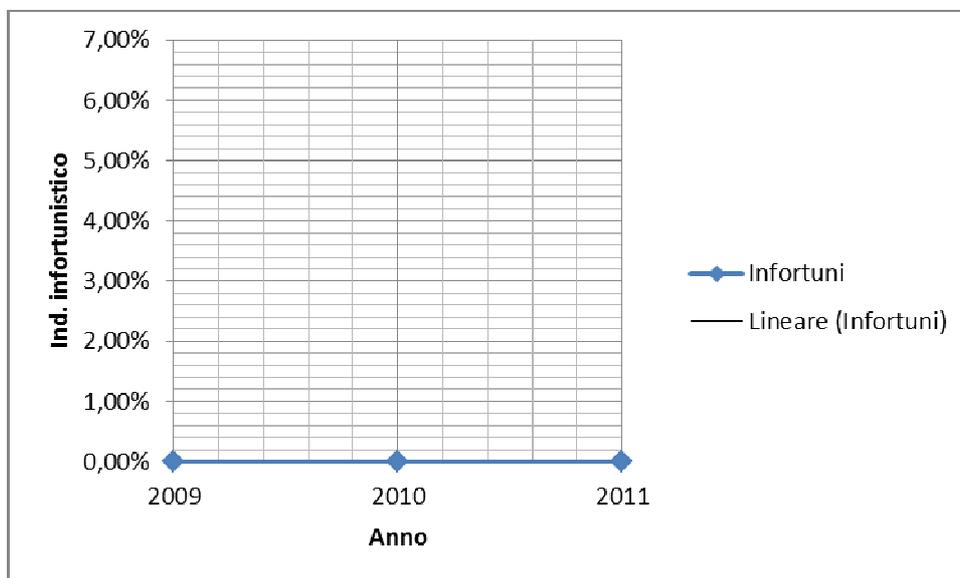
## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	60	

2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	58	

2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	56	



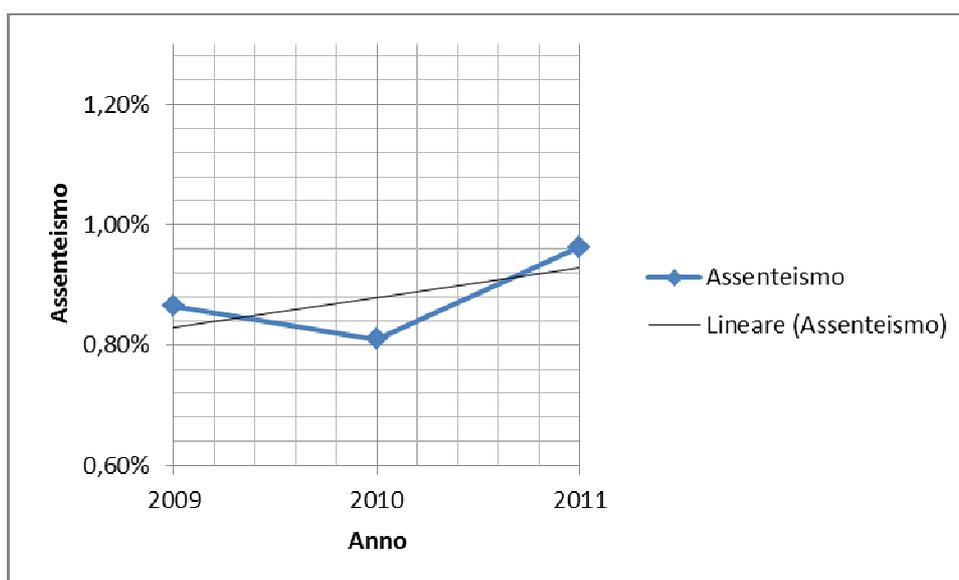
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	847	0,86%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	98.007	

2010	Num. ore lavorative perse	770	0,81%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	95.175	

2011	Num. ore lavorative perse	901	0,96%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	93.516	



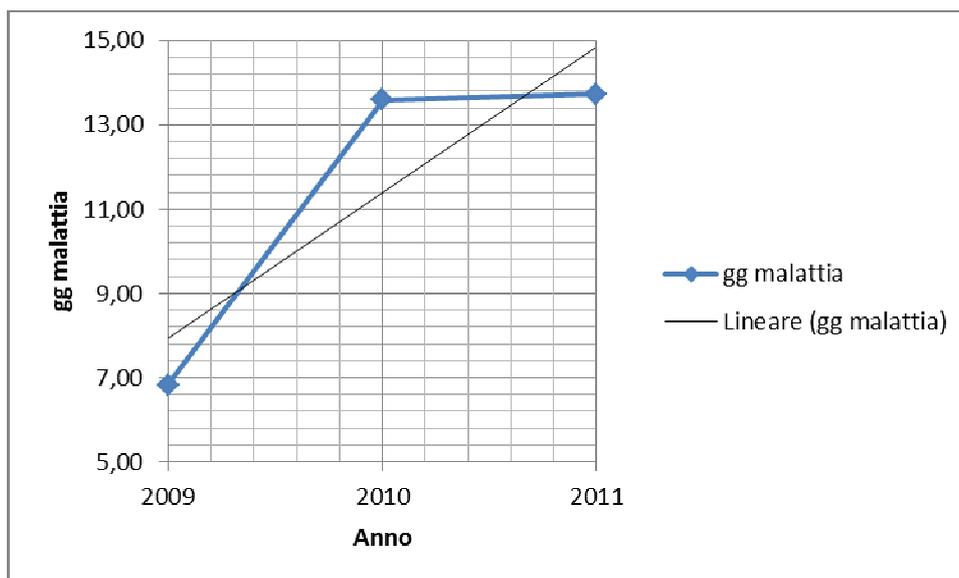
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	410	6,83
	N°LAVORATORI	60	

2010	GIORNI DI ASSENZA	788	13,59
	N°LAVORATORI	58	

2011	GIORNI DI ASSENZA	769	13,73
	N°LAVORATORI	56	



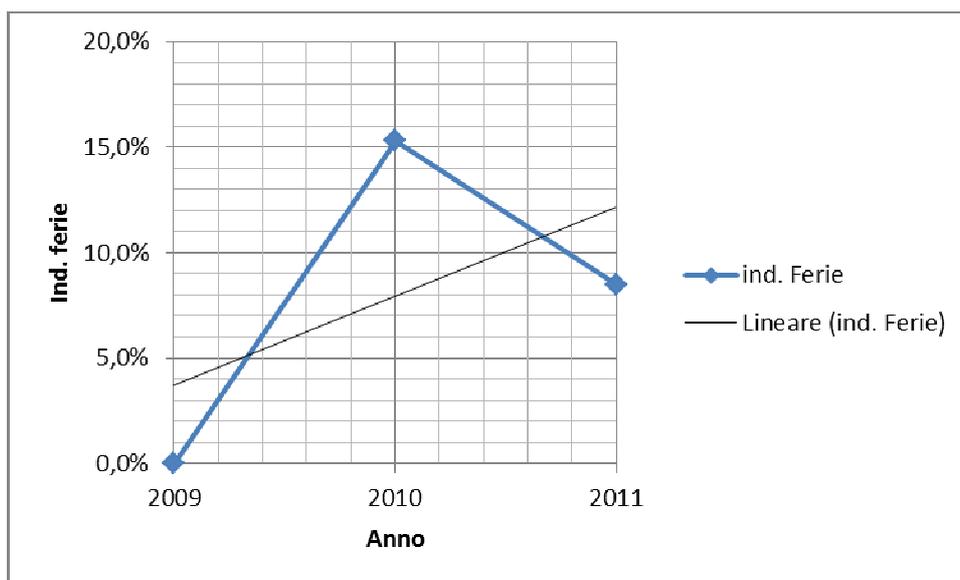
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0%
	FERIE SPETTANTI	1733	

2010	FERIE NON GODUTE	261	15,3%
	FERIE SPETTANTI	1704	

2011	FERIE NON GODUTE	144	8,5%
	FERIE SPETTANTI	1697	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	60	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	58	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	

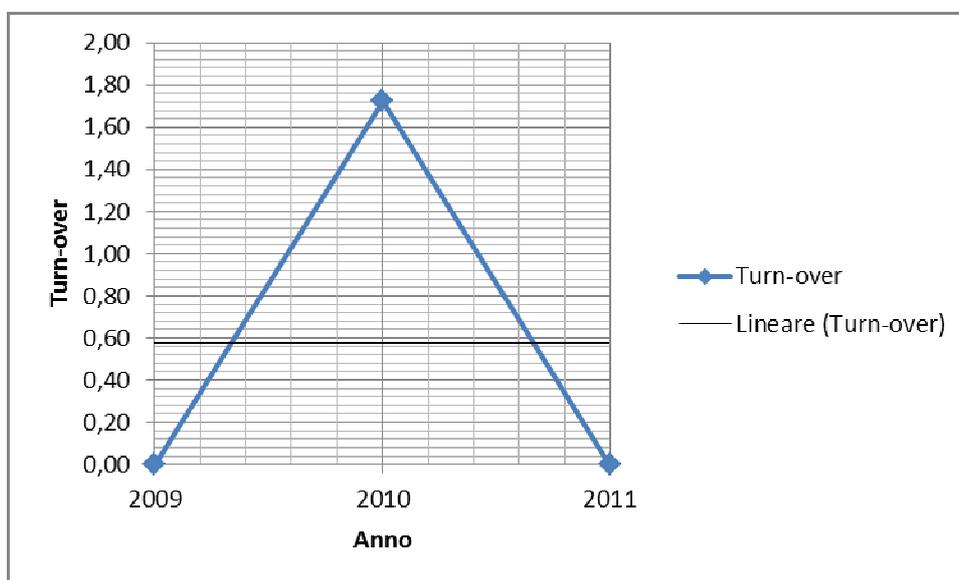
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	60	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	1,72
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	58	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	56	



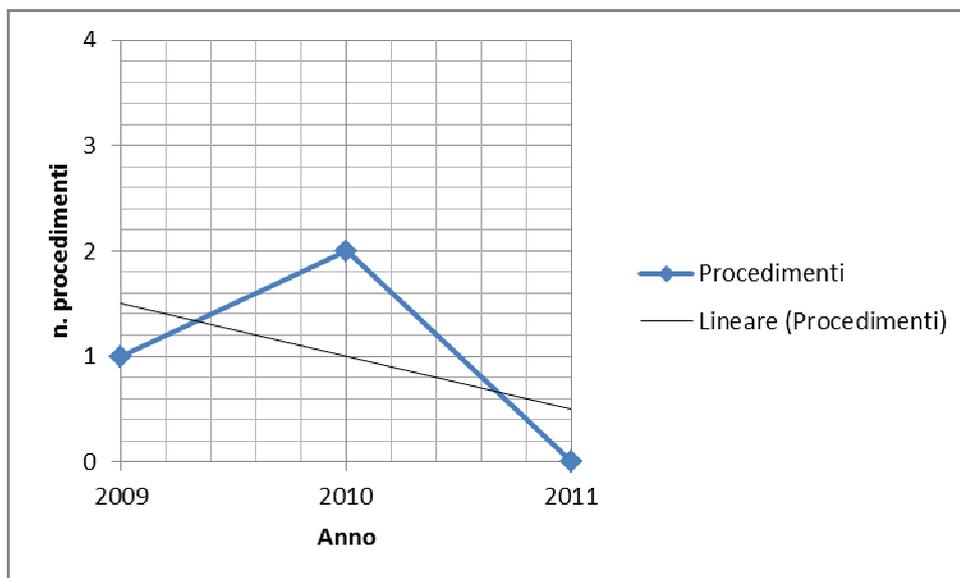
**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	2
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 238 di 437
APPENDICE		

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



PROVINCIA DI  
BOLOGNA

**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 242 di 437

APPENDICE

## **SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA – SERVIZIO LAVORO**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> (*) <input checked="" type="checkbox"/> <sub>(*)</sub>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup> <input type="checkbox"/>	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>7</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali). Sono presenti procedure legate alla programmazione, amministrazione e coordinamento di tutte le attività finanziate attraverso il Fondo Sociale Europeo (Manuale di gestione).
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Riunioni di servizio.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Cadenza indicativa di almeno due volte al mese.

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Specificare la frequenza e la modalità
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non si riscontrano tali sovrapposizioni
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori Si evidenzia un disagio maggiore rispetto alla sede di via Zamboni.
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad esclusione di CIP
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le attività lavorative quotidiane sono caratterizzate da frequenti interruzioni per telefonate o per l'accesso di persone, sia interne che esterne all'Ente.
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Buona parte delle attività è caratterizzata da un elevato livello di complessità e ciò comporta, pertanto, il frequente alternarsi di attività diverse.
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	2
CONTENUTO DEL LAVORO	3
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>7</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 258 di 437
APPENDICE		

## **Misure di prevenzione**

**Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è BASSO.**

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

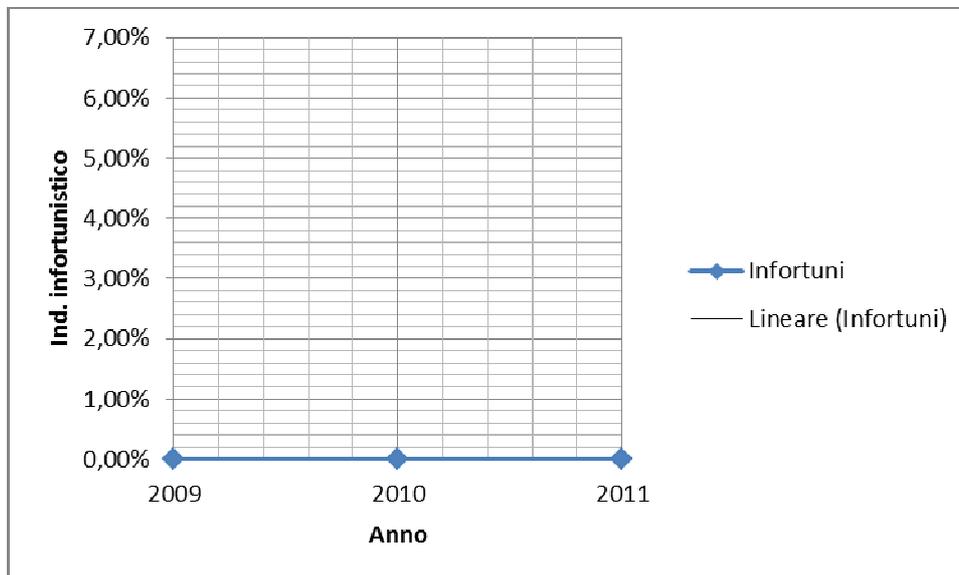
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

<b>Situazione di rischio</b>	<b>Misura</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Programmata per</b>
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	99	
2010	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	98	
2011	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	95	



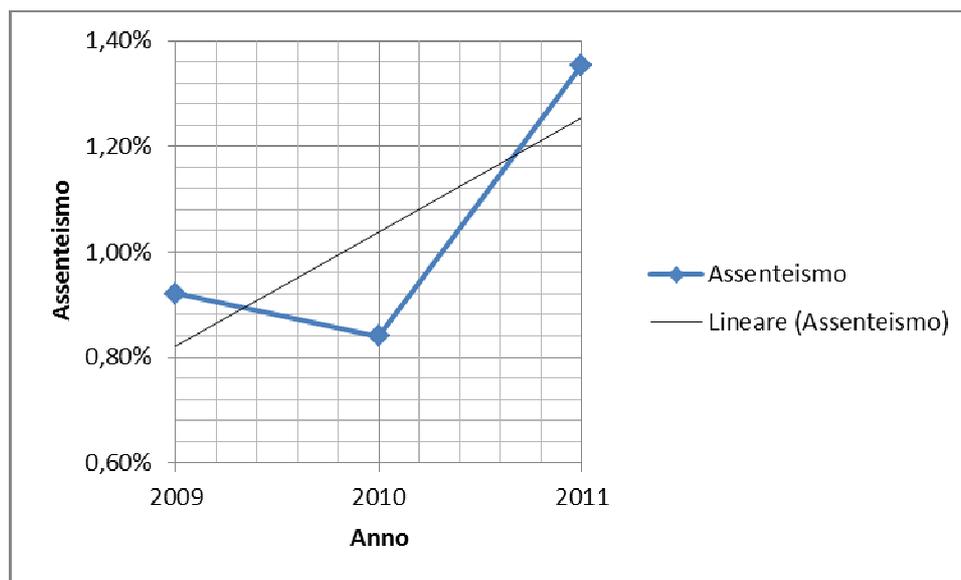
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	1524	0,92%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	165.583	

2010	Num. ore lavorative perse	1.388	0,84%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	165.403	

2011	Num. ore lavorative perse	2166	1,35%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	160.033	



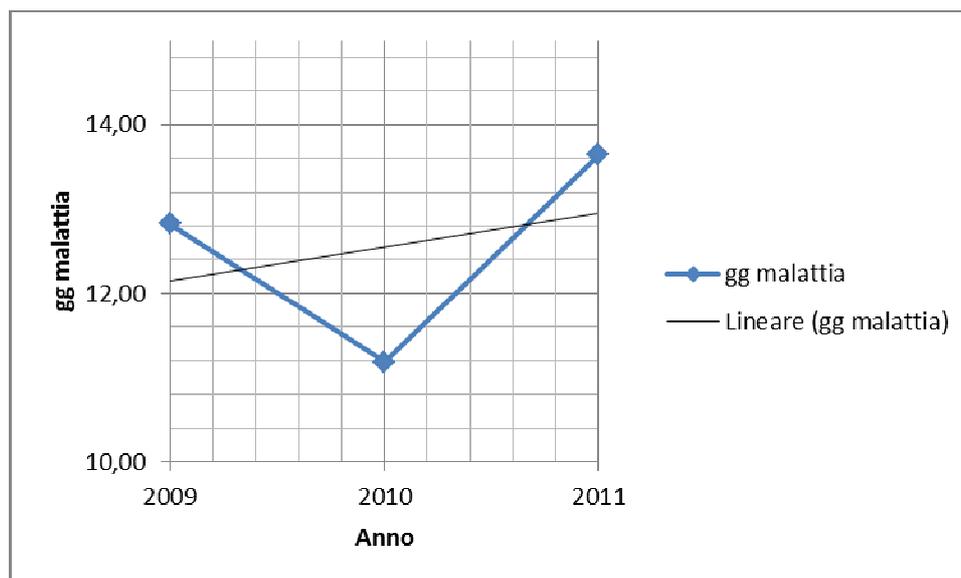
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	1270	12,83
	N°LAVORATORI	99	

2010	GIORNI DI ASSENZA	1096	11,18
	N°LAVORATORI	98	

2011	GIORNI DI ASSENZA	1296	13,64
	N°LAVORATORI	95	



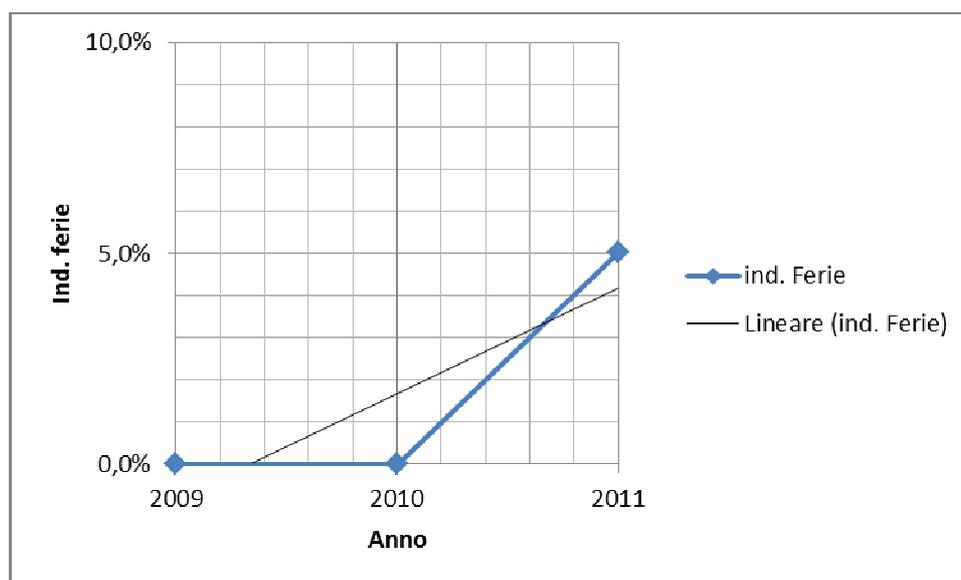
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	2865	

2010	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	2895	

2011	FERIE NON GODUTE	145	5,0%
	FERIE SPETTANTI	2886	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	59	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	47	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	46	

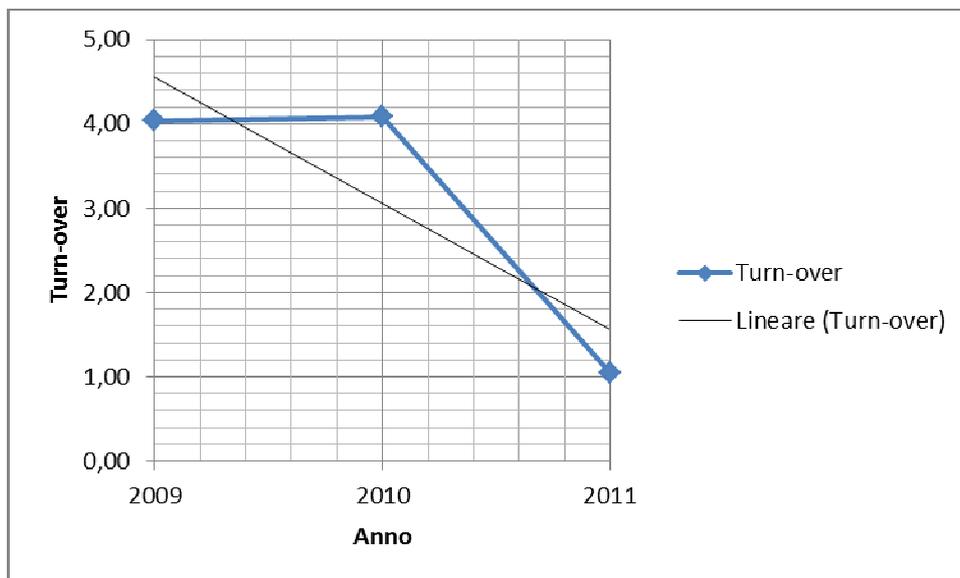
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	4	4,04
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	99	

2010	n. LAVORATORI USCITI	2	4,08
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	98	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	1,05
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	95	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

APPENDICE

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 270 di 437

APPENDICE

## **SETTORE PERSONALE (ESCLUSO UO AUSILIARI)**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	2	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 (*) <input checked="" type="checkbox"/> (*)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>8</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali). Sono inoltre presenti procedure del sistema qualità che è stato certificato ISO 9001
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esistono filtri intermedio rappresentati dalla figura del capo ufficio. Esiste comunque sempre la possibilità di rivolgersi al dirigente superiore
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	1
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>7</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

## Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	Febbraio 2013
L'indicatore relativo "Autonomia decisionale – controllo del lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

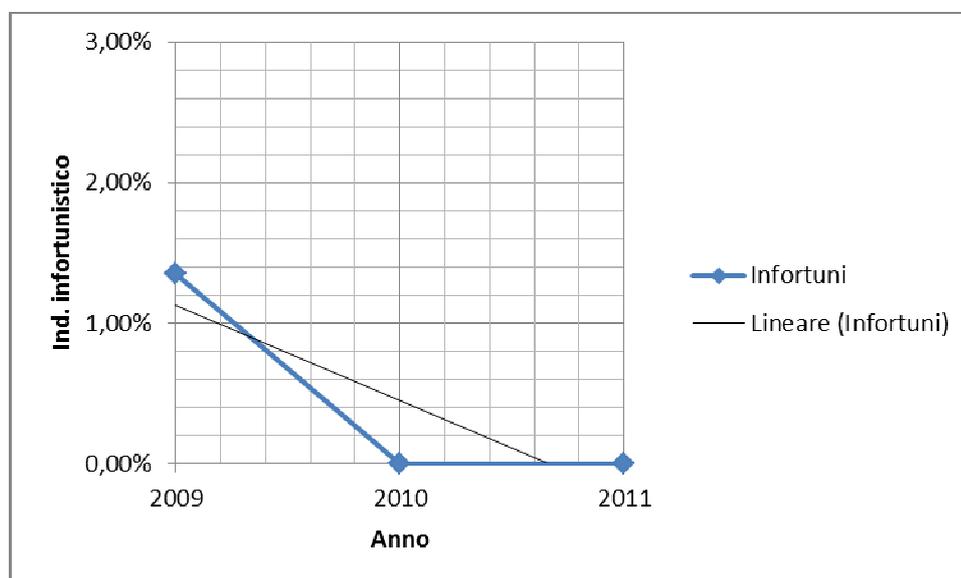
## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	1	1,35%
	N° ASSICURATI	74	

2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	41	

2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	45	



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

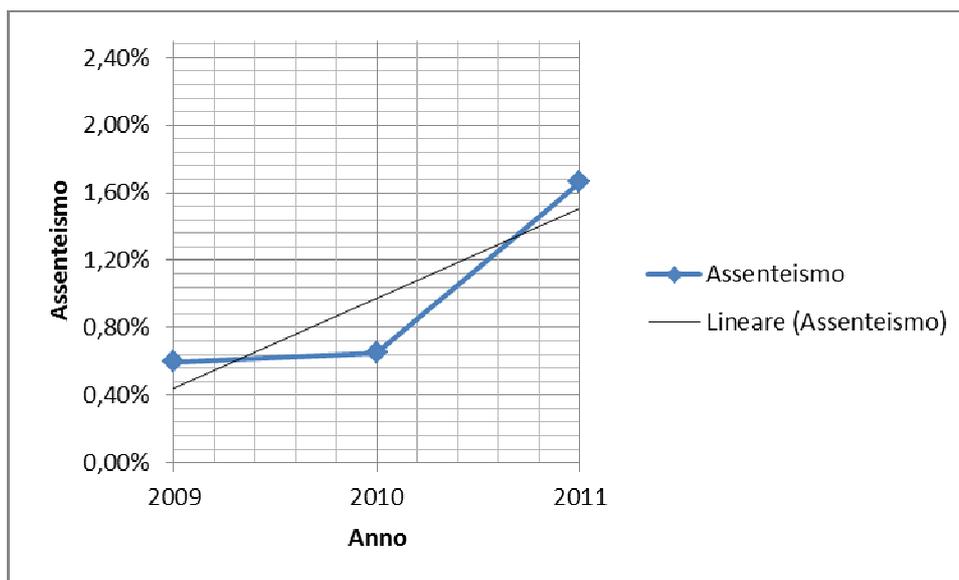
APPENDICE

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	593	0,60%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	99.318	

2010	Num. ore lavorative perse	437	0,65%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	67.316	

2011	Num. ore lavorative perse	1081	1,66%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	64.932	



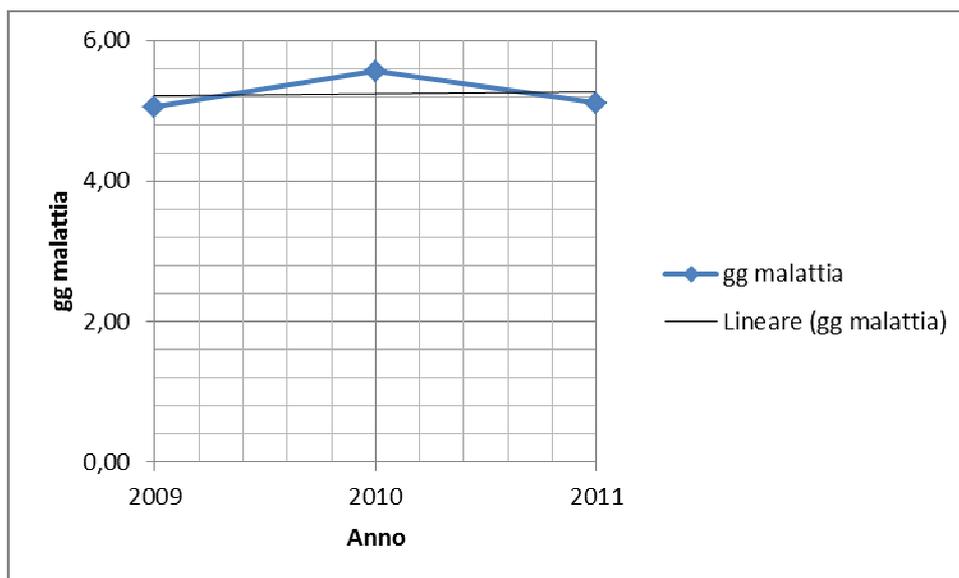
**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	374	5,05
	N°LAVORATORI	74	

2010	GIORNI DI ASSENZA	228	5,56
	N°LAVORATORI	41	

2011	GIORNI DI ASSENZA	230	5,11
	N°LAVORATORI	45	



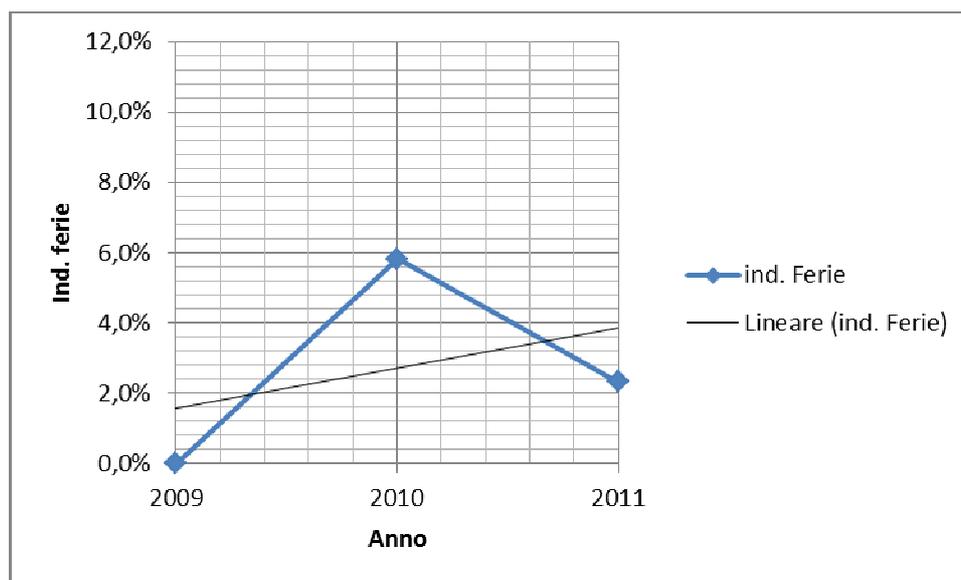
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0%
	FERIE SPETTANTI	1767	

2010	FERIE NON GODUTE	71	5,8%
	FERIE SPETTANTI	1221	

2011	FERIE NON GODUTE	27	2,3%
	FERIE SPETTANTI	1168	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	74	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	41	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	45	

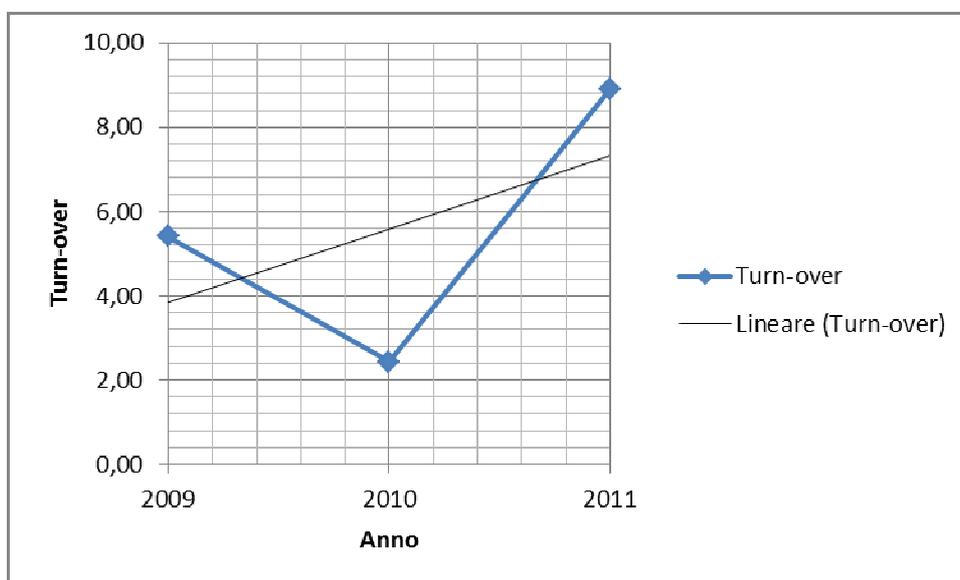
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	3	5,41
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	74	

2010	n. LAVORATORI USCITI	1	2,44
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	41	

2011	n. LAVORATORI USCITI	4	8,89
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	45	



**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 294 di 437
APPENDICE		

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 298 di 437</p>
<p>APPENDICE</p>		

## **SETTORE LAVORI PUBBLICI (ESCLUSO SMS)**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la “tendenza” (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1(*) <input type="checkbox"/> (*)	<input type="checkbox"/> 2	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>		2-SI <input type="checkbox"/>		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>6</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali). Sono presenti alcune procedure di lavoro relative a .....
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Gli obiettivi sono condivisi e monitorati attraverso il controllo di gestione
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Oltre alla conferenza di organizzazione si effettuano riunioni con tutto il personale nel caso di analisi ed introduzione di nuovi sistemi di lavoro (ad esempio nel caso della reperibilità)

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Riunioni fissate dalla Presidente. Non esiste una periodicità stabilita
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Ad eccezione di alcuni casi limitati è possibile decidere l'ordine di esecuzione dei lavori
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ci sono variazioni della quantità di lavoro ma normalmente sono prevedibili
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 0	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	2
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	1
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>7</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO** e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.

### Misure di prevenzione

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Indicatori aziendali*
- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

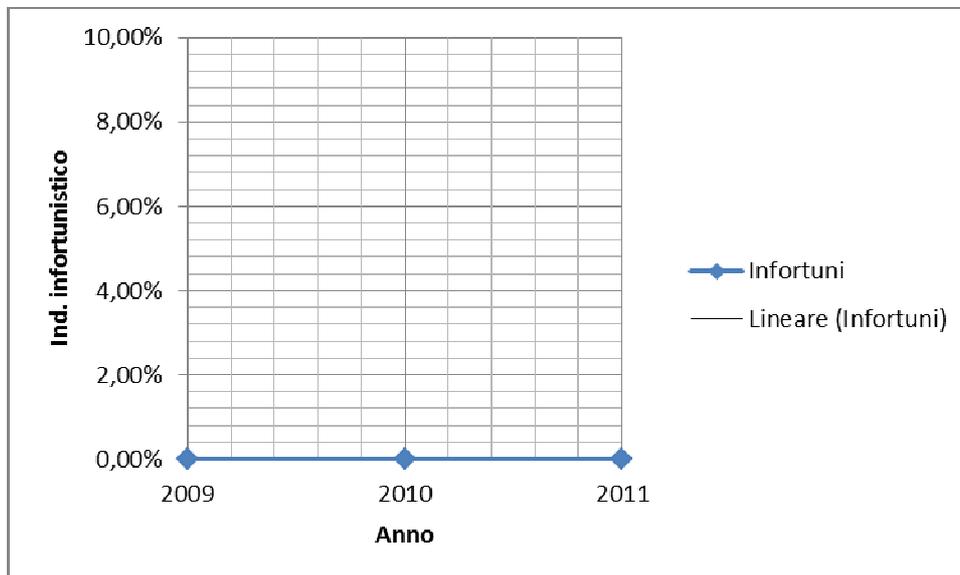
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
Gli indicatori aziendali hanno fornito un dato in zona "gialla"	Analizzare i dati critici ed individuare eventuali misure mitigative	Datore di lavoro	febbraio 2013
L'indicatore relativo "Autonomia decisionale – controllo del lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	109	
2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	99	
2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	93	



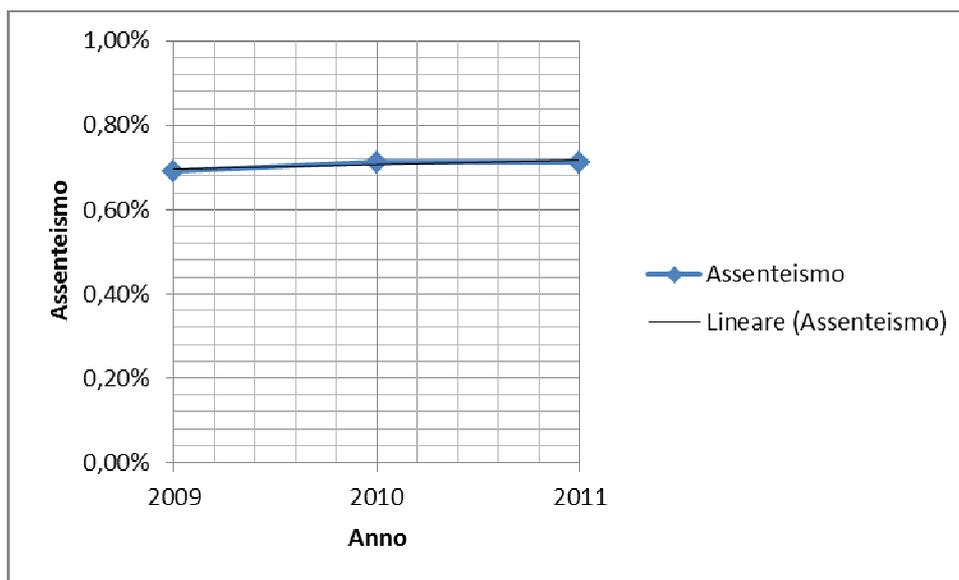
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	1188	0,69%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	171.787	

2010	Num. ore lavorative perse	1.164	0,71%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	163.335	

2011	Num. ore lavorative perse	1113	0,71%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	156.206	



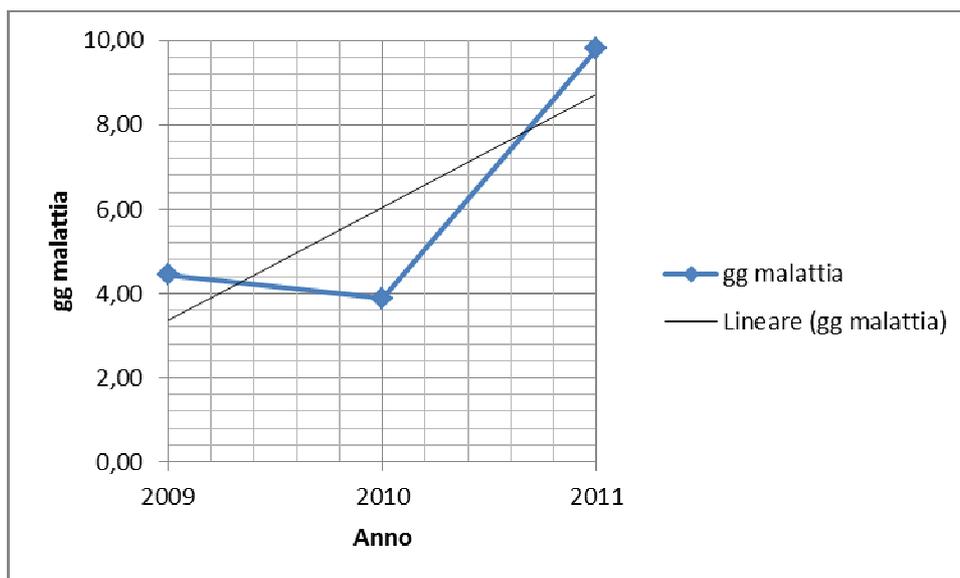
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	484	4,44
	N°LAVORATORI	109	

2010	GIORNI DI ASSENZA	385	3,89
	N°LAVORATORI	99	

2011	GIORNI DI ASSENZA	912	9,81
	N°LAVORATORI	93	



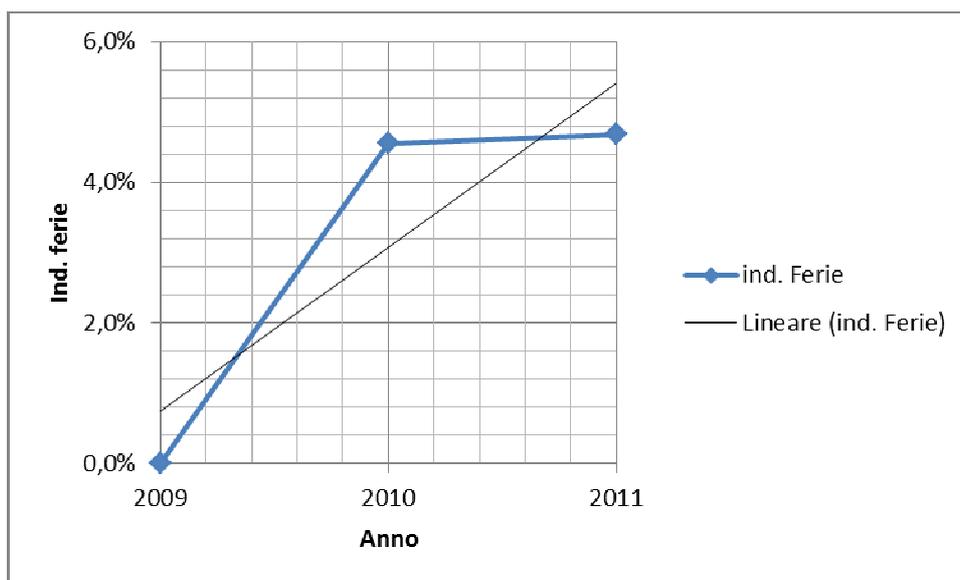
**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	3022	

2010	FERIE NON GODUTE	133	4,6%
	FERIE SPETTANTI	2918	

2011	FERIE NON GODUTE	131	4,7%
	FERIE SPETTANTI	2799	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	109	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	99	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	93	

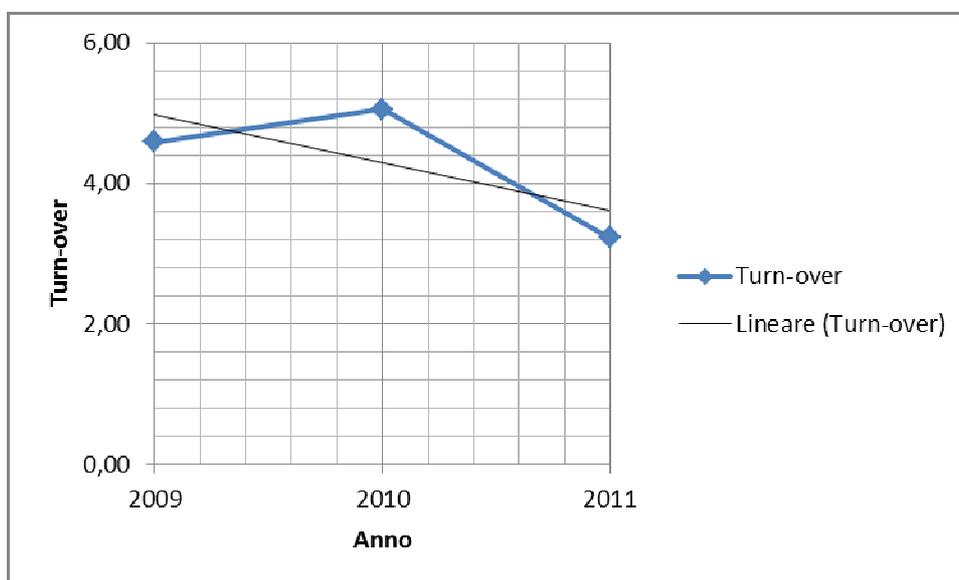
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	3	4,59
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	109	

2010	n. LAVORATORI USCITI	4	5,05
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	99	

2011	n. LAVORATORI USCITI	2	3,23
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	93	



Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE

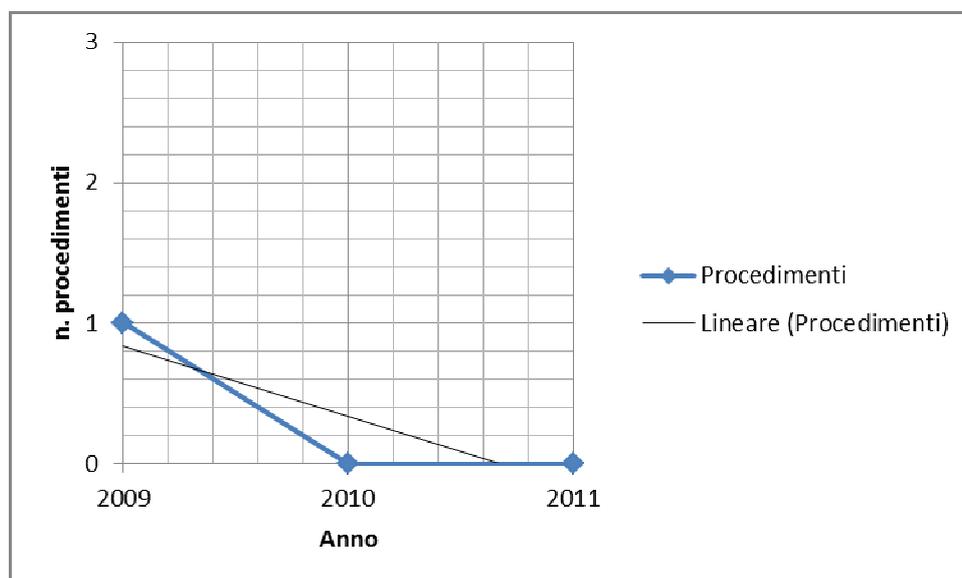
APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

APPENDICE

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 326 di 437</p>
APPENDICE		

**SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA  
(ESCLUSO SERVIZIO LAVORO  
comprese Istituzioni provinciali Minguzzi e  
Villa Smeraldi)**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> (*) <input checked="" type="checkbox"/> <sub>(*)</sub>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup> <input type="checkbox"/>	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedurali). Sono presenti procedure legate alla programmazione, amministrazione e coordinamento di tutte le attività finanziate attraverso il Fondo Sociale Europeo (Manuale di gestione).
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Riunioni di servizio ed incontri di staff.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Cadenza indicativa di almeno due volte al mese.

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Specificare la frequenza e la modalità
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non si riscontrano tali sovrapposizioni
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori Si evidenzia un disagio maggiore rispetto alla sede di via Zamboni.
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	All'interno della sede di via Malvasia si rileva, in tutti gli uffici, un rumore costante e fastidioso prodotto dall'impianto di condizionamento.
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	All'interno della sede di via Malvasia sono presenti uffici con microclima inadeguato alla stagione climatica esterna (freddo eccessivo in inverno e caldo eccessivo in estate).
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Le attività lavorative quotidiane sono caratterizzate da frequenti interruzioni per telefonate o per l'accesso di persone, sia interne che esterne all'Ente.
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Buona parte delle attività è caratterizzata da un elevato livello di complessità e ciò comporta, pertanto, il frequente alternarsi di attività diverse.
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 342 di 437
APPENDICE		

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	2
CONTENUTO DEL LAVORO	3
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>5</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

### **Misure di prevenzione**

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

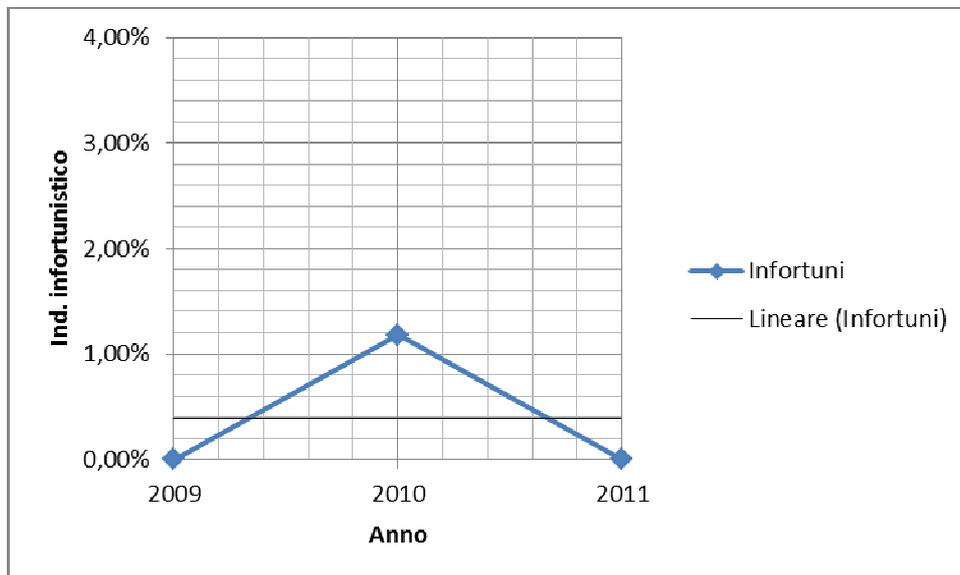
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
L'indicatore relativo "Autonomia decisionale – controllo del lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	Febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	90	
2010	N°INFORTUNI	1	1,18%
	N°ASSICURATI	85	
2011	N°INFORTUNI	0	0,00%
	N°ASSICURATI	82	



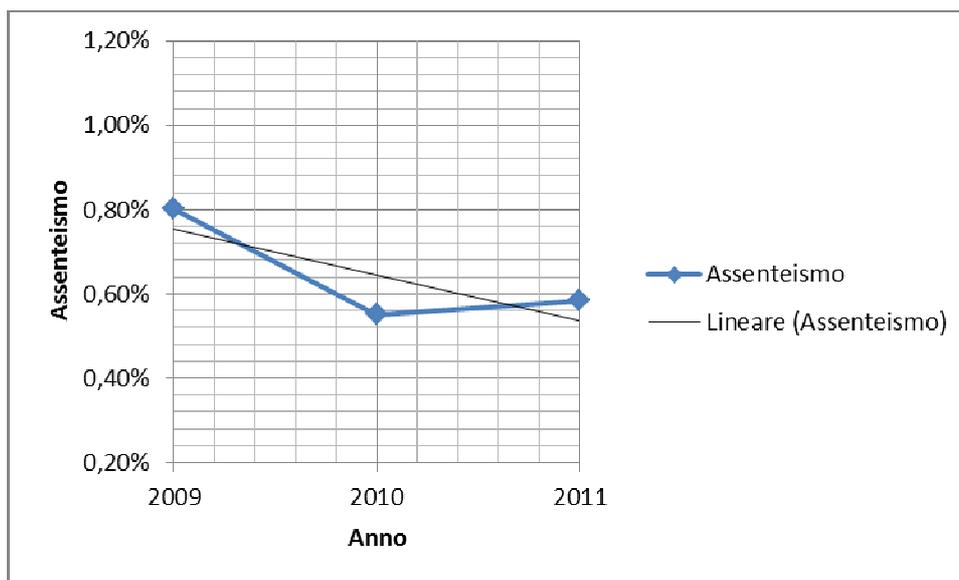
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	1149	0,80%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	143.351	

2010	Num. ore lavorative perse	747	0,55%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	135.780	

2011	Num. ore lavorative perse	777	0,58%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	132.971	



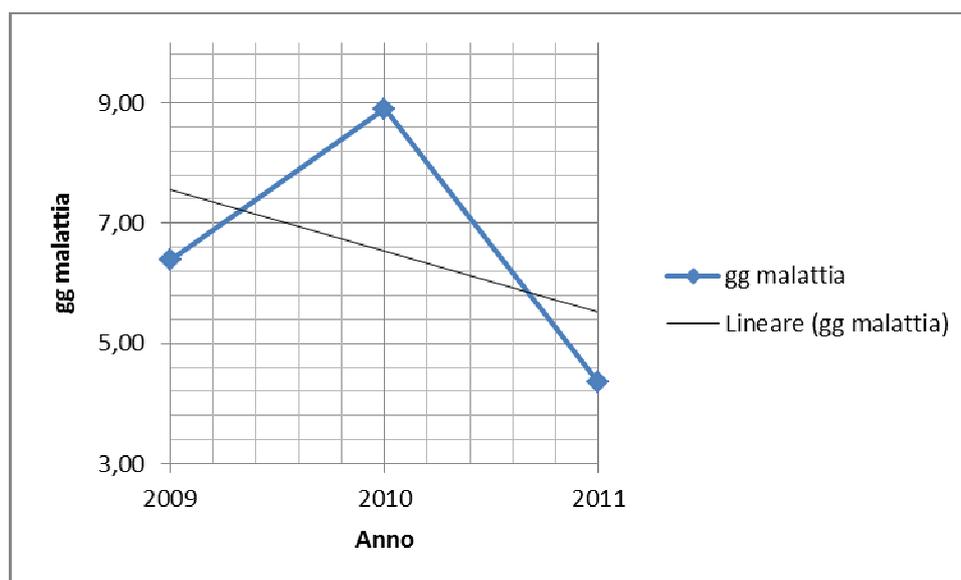
Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	575	6,39
	N°LAVORATORI	90	

2010	GIORNI DI ASSENZA	756	8,89
	N°LAVORATORI	85	

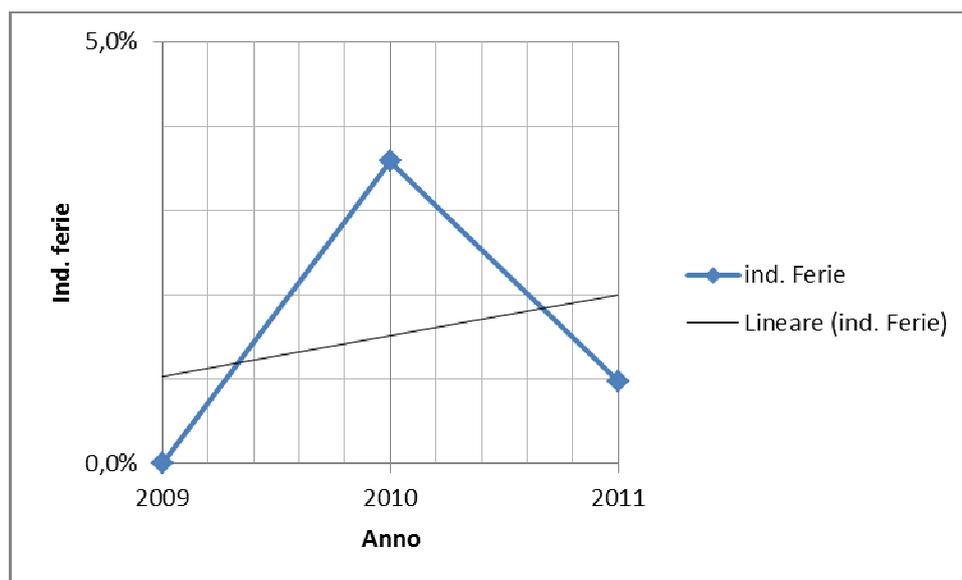
2011	GIORNI DI ASSENZA	357	4,35
	N°LAVORATORI	82	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	2493	
2010	FERIE NON GODUTE	87	3,6%
	FERIE SPETTANTI	2428	
2011	FERIE NON GODUTE	23	1,0%
	FERIE SPETTANTI	2369	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	90	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	85	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	82	

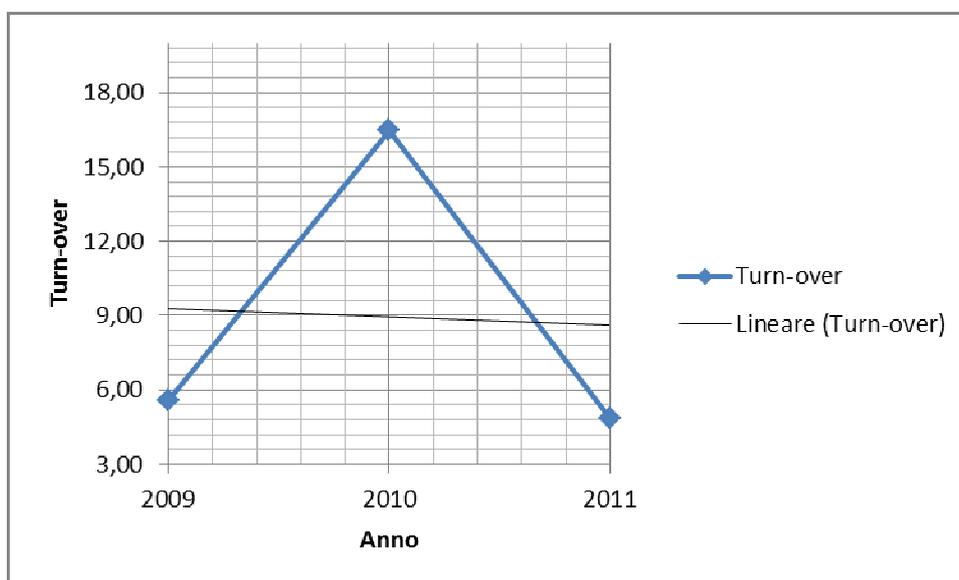
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	3	5,56
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	90	

2010	n. LAVORATORI USCITI	8	16,47
	n. LAVORATORI ENTRATI	6	
	n. LAVORATORI TOTALI	85	

2011	n. LAVORATORI USCITI	2	4,88
	n. LAVORATORI ENTRATI	2	
	n. LAVORATORI TOTALI	82	



Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE

APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Tendenza INDICATORE: INALTERATO

APPENDICE

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 354 di 437

APPENDICE

## **SETTORE E-GOVERNEMENT**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> (*) <input checked="" type="checkbox"/> <sup>(*)</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup> <input type="checkbox"/>	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> <sup>(*)</sup>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>3</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sono disponibili procedure relative ad atti amministrativi (tabelle procedimentali) mentre non sono mediamente presenti procedure di lavoro ad esclusione dei settori certificati qualità
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In alcuni casi limitati
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Limitato solo per i dipendenti del Timbo (Tipografia Metropolitana Bologna) in caso di uso della brossatrice
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Limitato solo per i dipendenti del Timbo (Tipografia Metropolitana Bologna) in caso di uso della brossatrice
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 370 di 437
APPENDICE		

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	1
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>5</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

### **Misure di prevenzione**

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO.**

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
L'indicatore relativo " <i>Autonomia decisionale – controllo del lavoro</i> " configura un " <i>rischio medio</i> "	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

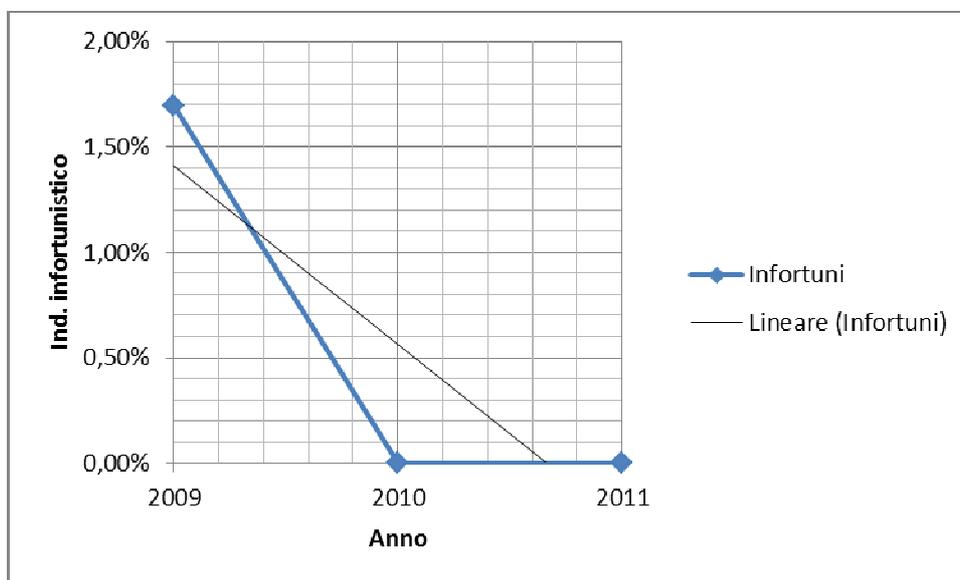
## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	1	1,69%
	N° ASSICURATI	59	

2010	N°INFORTUNI	0	0%
	N° ASSICURATI	47	

2011	N°INFORTUNI	0	0%
	N° ASSICURATI	46	



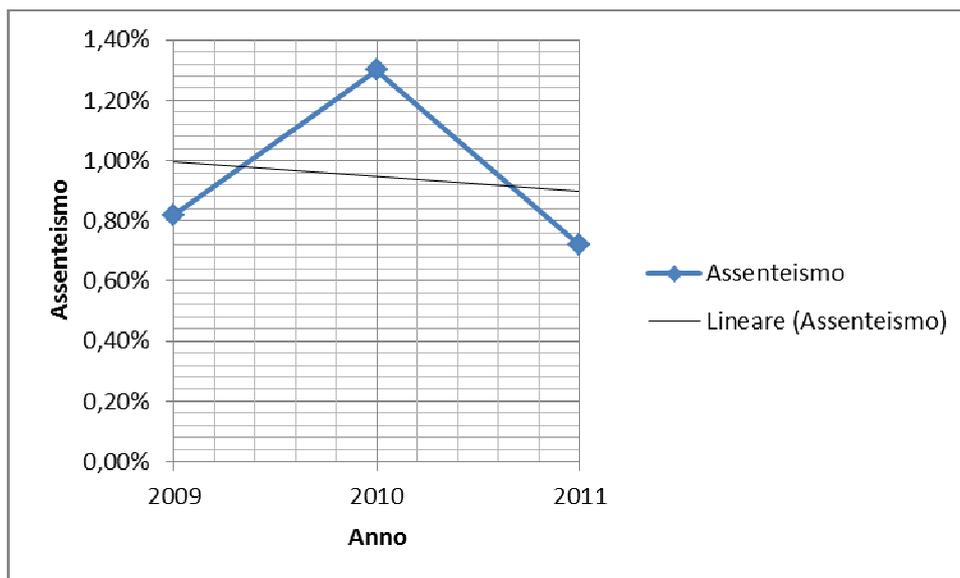
Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	795	0,82 %
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	97.124	

2010	Num. ore lavorative perse	1.078	1,30 %
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	82.905	

2011	Num. ore lavorative perse	569	0,72 %
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	79.394	



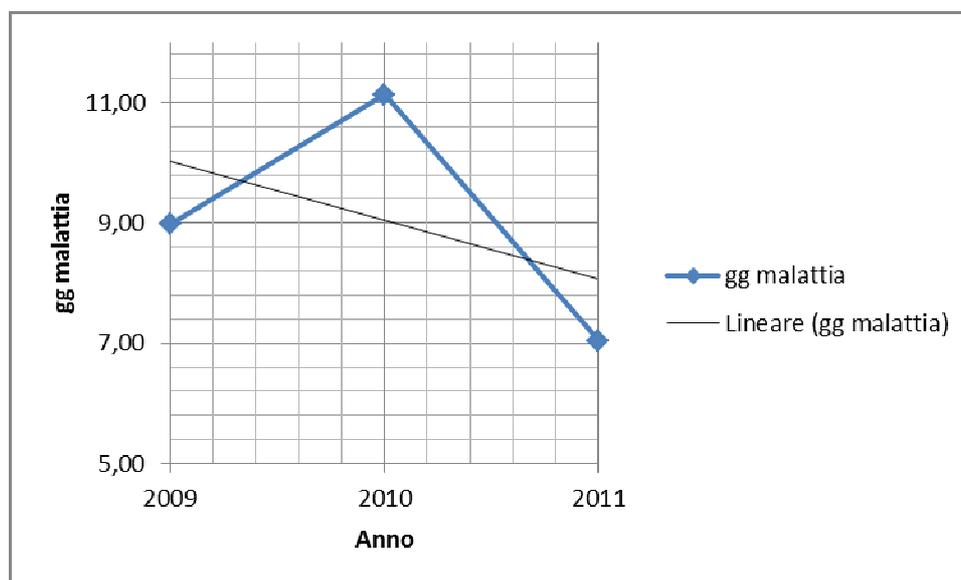
**Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	530	8,98 gg
	N° ASSICURATI	59	

2010	GIORNI DI ASSENZA	523	11,13 gg
	N° ASSICURATI	47	

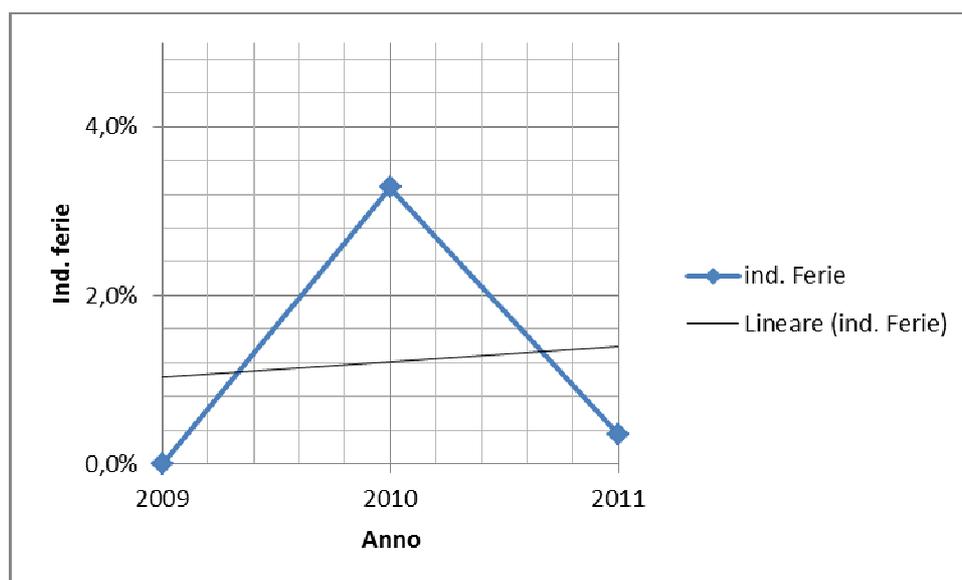
2011	GIORNI DI ASSENZA	324	7,04 gg
	N° ASSICURATI	46	



Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1731	
2010	FERIE NON GODUTE	48	3,3%
	FERIE SPETTANTI	1462	
2011	FERIE NON GODUTE	5	0,4%
	FERIE SPETTANTI	1417	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

(\*) tutte godute le ferie spettanti;

APPENDICE

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	59	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	47	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	46	

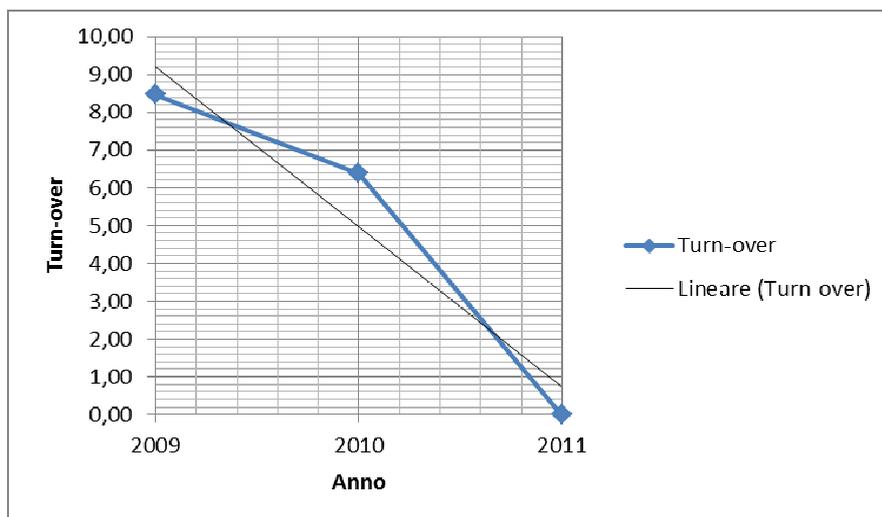
Tendenza INDICATORE: INALTERATO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	4	8,47 %
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	59	

2010	n. LAVORATORI USCITI	2	6,38 %
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	47	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0 %
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	46	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 377 di 437
APPENDICE		

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

<b>Indicatore</b>	<b>8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE</b>	<b>VISITE AL</b>	<b>MEDICHE MEDICO</b>
-------------------	--	----------------------	---------------------------

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**

 <p>PROVINCIA DI BOLOGNA</p>	<p><b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato (ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b></p>	<p>Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 382 di 437</p>
APPENDICE		

## **SETTORI AFFARI GENERALI e DIREZIONE GENERALE**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

**Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni**, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 – 2011 e per detto periodo è stata verificata la “tendenza” (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI O	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> (*) <input checked="" type="checkbox"/> <sub>(*)</sub>	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup> <input type="checkbox"/>	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>5</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale
2	Presenza procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Sussistono prassi interne agli uffici consolidate anche se informali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La risposta attribuita è riferita ovviamente alle procedure disponibili.
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Incontri periodici con gli uffici
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, internet, busta paga
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Al di fuori di situazioni personali o necessitate (es. applicazione nuova normativa) ci si incontra 3/4 volte l'anno

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Comunicazioni della Presidente e dell'Assessore al Personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	In osservanza delle prassi interne
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>2</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La flessibilità non è sempre autodeterminata ma frequentemente eterodeterminata sulla base delle necessità degli organi politici.
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	In base al criterio di prevalenza va osservato No. Si sottolinea che per l'Ufficio Archivio e Protocollo l'ineguatezza può sussistere.
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Per prassi interne qualora non disciplinato dalla tempistica procedimentale.
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	E' "condizionato" dalla funzionalità, a volte accidentata, di taluni programmi (iscrizione e chiusura degli oggetti iscritti e approvati nell'odg del Consiglio)
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Per chi svolge assistenza agli organi gli orari sono condizionati dalla operatività di questi ultimi
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Vedi punto 2
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 398 di 437
APPENDICE		

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	1
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>5</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

### **Misure di prevenzione**

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO.**

Gli indicatori che hanno evidenziato condizioni identificate in zona di **rischio medio** sono relativi alle seguenti voci:

- *Autonomia decisionale – controllo del lavoro*

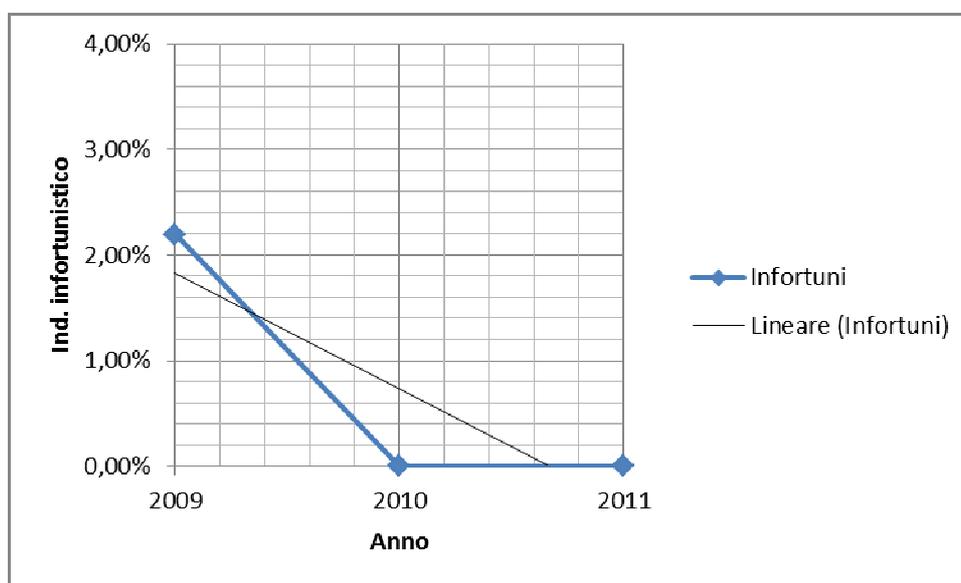
per gli stessi è consigliabile adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
L'indicatore relativo "Autonomia decisionale – controllo del lavoro" configura un "rischio medio"	Analizzare i singoli indicatori che hanno determinato il risultato finale ed adottare, ove possibile, le eventuali misure di miglioramento	Datore di lavoro	febbraio 2013
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N° INFORTUNI	2	2,20%
	N° ASSICURATI	91	
2010	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	86	
2011	N° INFORTUNI	0	0,00%
	N° ASSICURATI	78	



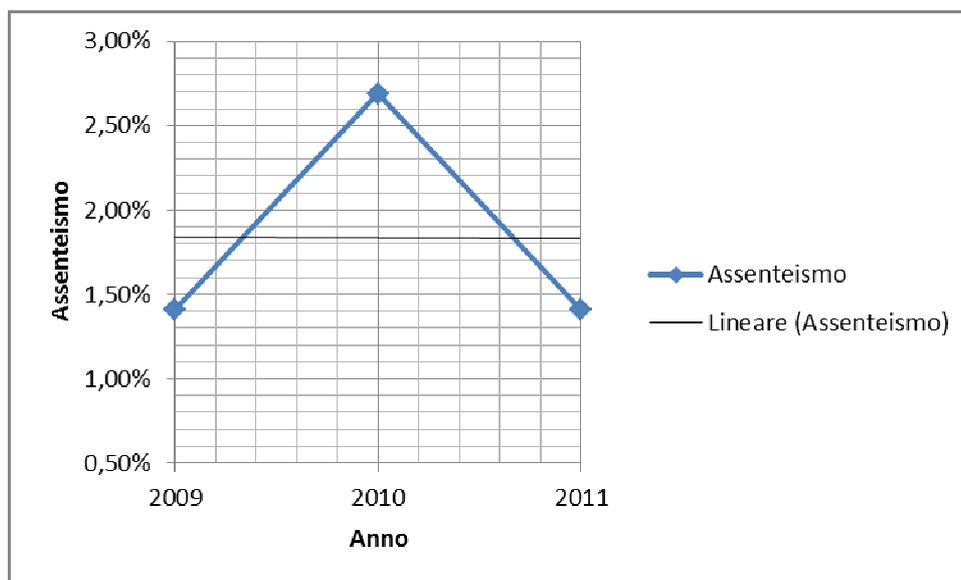
**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	1818	1,41%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	128.903	

2010	Num. ore lavorative perse	3.571	2,69%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	132.724	

2011	Num. ore lavorative perse	1870	1,41%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	132.890	



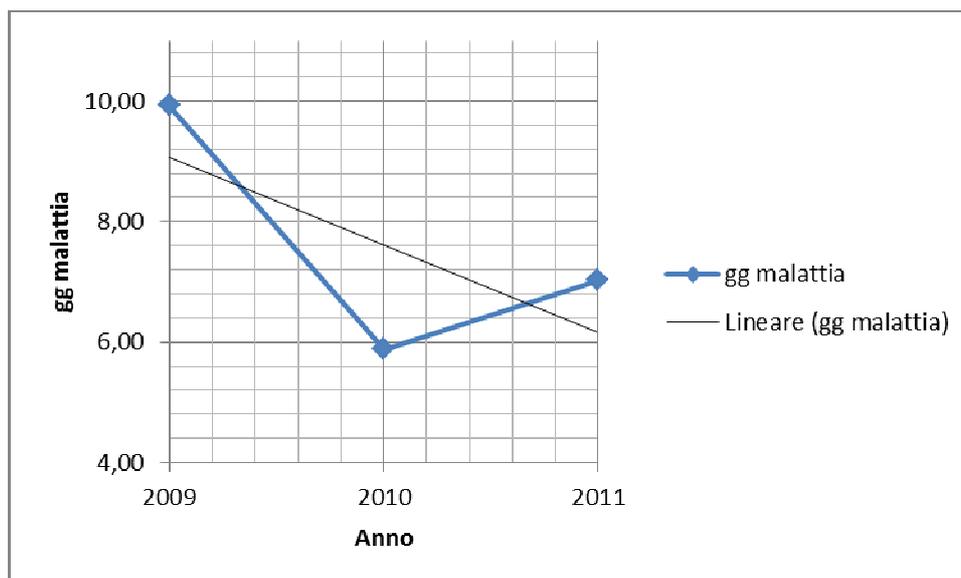
Tendenza INDICATORE: **INALTERATO**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	903	9,92
	N°LAVORATORI	91	

2010	GIORNI DI ASSENZA	506	5,88
	N°LAVORATORI	86	

2011	GIORNI DI ASSENZA	548	7,03
	N°LAVORATORI	78	



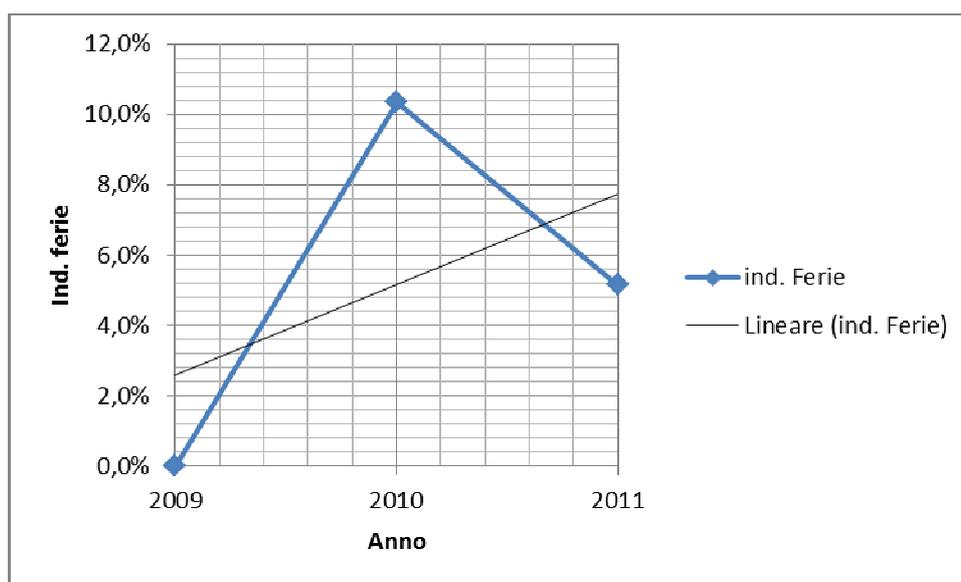
**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0%
	FERIE SPETTANTI	2223	

2010	FERIE NON GODUTE	243	10,3%
	FERIE SPETTANTI	2349	

2011	FERIE NON GODUTE	120	5,1%
	FERIE SPETTANTI	2333	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

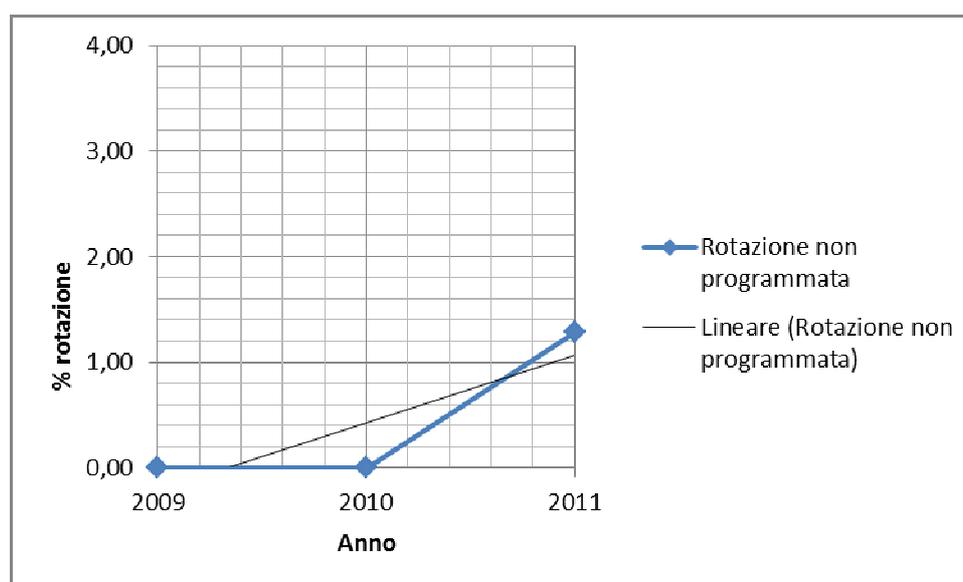
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	91	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	86	

2011	n. LAVORATORI USCITI	1	1,28%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	78	



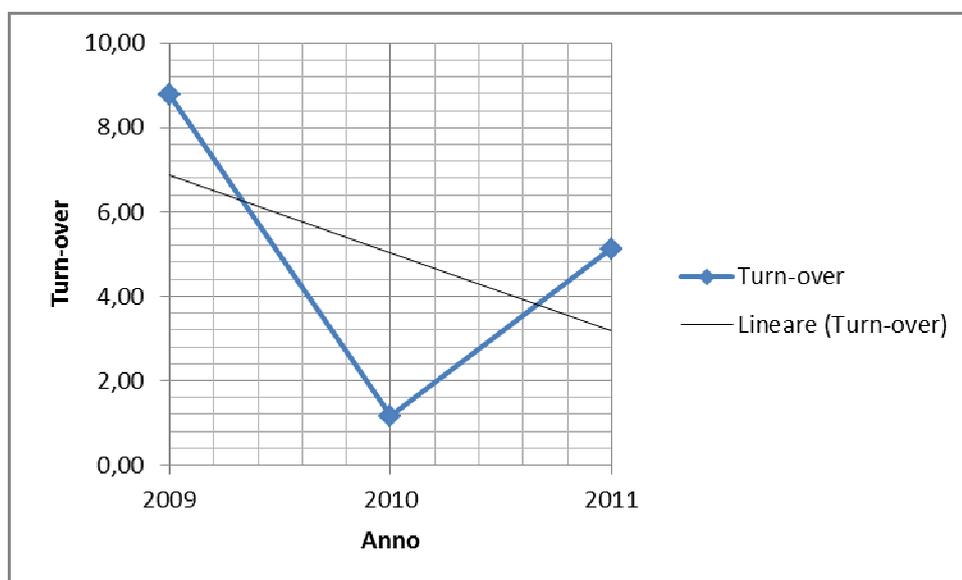
Tendenza INDICATORE: In AUMENTO

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	4	8,79
	n. LAVORATORI ENTRATI	4	
	n. LAVORATORI TOTALI	91	

2010	n. LAVORATORI USCITI	1	1,16
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	86	

2011	n. LAVORATORI USCITI	4	5,13
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	78	



Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 405 di 437
APPENDICE		

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---

**Tendenza INDICATORE: INALTERATO**

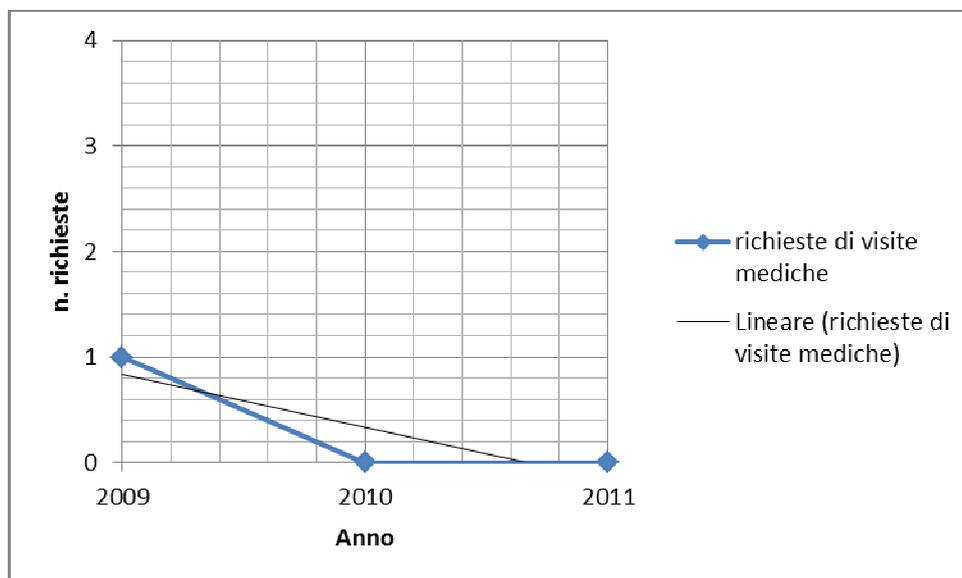
APPENDICE

**Indicatore 8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE VISITE AL MEDICO MEDICO**

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	1
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---

Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0
---------------------	------	-------------------	---



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**



**Documento di valutazione del rischio da  
stress lavoro - correlato  
(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)**

Data rev. doc: 02/01/2013  
N. Protocollo 19009/13  
del: 11/02/2013  
Pag. 410 di 437

APPENDICE

## **SETTORE BILANCIO**

## A - AREA INDICATORI AZIENDALI

Gli indicatori aziendali sono riferiti all'andamento negli ultimi 3 anni, in particolare è stato considerato il triennio 2009 - 2010 - 2011 e per detto periodo è stata verificata la "tendenza" (mediante interpolazione dei dati) del singolo indicatore.

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGI 0	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
2	ASSENTEISMO (rapporto % tra le ore di assenza e le ore lavorabili)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
3	ASSENZA PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	2	Vedi Allegato
5	% ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
	CESSAZIONE	0	1	2		

APPENDICE

INDICATORI AZIENDALI						
N	INDICATORE	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER	0	1	2	0	Vedi Allegato
6 7	RAPPORTI DI LAVORO/TURNOVER PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1(*) <input type="checkbox"/> (*)	<input type="checkbox"/> 2	0 0	Vedi Allegato Vedi Allegato
8	RICHIESTE VISITE MED. STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> (*)	2 <input type="checkbox"/>	0	Vedi Allegato
9	SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO	0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>		0	Vedi Allegato
		0-NO <input checked="" type="checkbox"/>	2-SI <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>4</b>	

(\*) dove c'è l'asterisco se **INALTERATO** corrisponde a **0**, segnare **DIMINUITO** - es. infortuni inalterati ma = a 0 negli ultimi 3 anni

APPENDICE

**B - AREA CONTESTO DEL LAVORO**

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Presenza organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	L'organigramma è disponibile nella intranet aziendale. Il Settore è dotato di un organigramma dettagliato correlato al Sistema Qualità
2	Presenza procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Sono presenti procedure di lavoro nell'ambito del sistema qualità L'elenco delle procedure è disponibile in Intranet
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le procedure sono comunicate nelle modalità definite dal SQ
4	Presenza di obiettivi aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Gli obiettivi dell'ente e del settore sono definiti nell'ambito delle specifiche conferenze di organizzazione. Non sono più riportati in modo formalizzato nell'ambito del sistema qualità a seguito della cessazione della certificazione (anno 2011)
5	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	La modalità di diffusione è quella della Conferenza di Organizzazione. Vedi sopra.
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini,...)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	bacheca, internet, busta paga. Intranet per il sistema qualità

APPENDICE

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le riunioni sono normalmente verbalizzate. Dopo l'interruzione della certificazione non vi sono più state riunioni periodiche, ma solo riunioni operative legate alle emergenze contabili e finanziarie della Provincia.
8	Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Presenza di piano formativo triennale disponibile sulla intranet. La direzione del settore utilizza uno specifico modulo per la rilevazione dei fabbisogni aggiornato costantemente.
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le comunicazioni vengono normalmente effettuate mediante invio di mail ai responsabili di servizio con l'indicazione di invio ai collaboratori. La procedura relativa alla comunicazione è per il momento non utilizzata ed in corso di revisione.
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Organigramma del SQ e procedure di lavoro.
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Funzioni del settore (in corso di revisione dopo l'aggregazione del servizio patrimonio al settore agli inizi del 2012).
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	Cfr. Organigramma – vi sono alcune figure che ricoprono più ruoli (ad. es. responsabile qualità, ecc.)
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Frequente è un termine oggettivo, se si analizzano le NC rilevate nel 2011 non appare tale problema
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente un piano di sviluppo professionale per tutti i lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Istituto contrattuale (progressioni verticali, ecc.) al momento alcuni sospesi dalla norme
2	E' presente un piano di sviluppo professionale solo per i dirigenti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>		1	Non vi è evidenza dell'esistenza di un piano per i dirigenti
3	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	I criteri ci sono ma sono parzialmente bloccati dalle norme
4	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produzione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Valutazione dei dirigenti Indennità di risultato anche connessa alla valutazione del personale
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoratore può decidere l'ordine di esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
2	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
3	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	A seconda dei compiti lavorativi assegnati
4	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Le scelte sono formalizzate in atti pubblici a cui i lavoratori hanno accesso
5	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Conferenze di organizzazione
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di rivolgersi al dirigente superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Momenti di aggregazione con tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Esiste il CRAL Aziendale ed esistono momenti di aggregazione spontanea per gruppi.
3	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	Buono pasto per tutti i lavoratori
2	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce “INTERFACCIA CASA LAVORO” si inserisce il **valore 0**

APPENDICE

**C - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	Rischio chimico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
5	Adeguate illuminazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
6	Inadeguata movimentazione manuale dei carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Disponibilità DPI	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	

APPENDICE

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N	INDICATORE	Si	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
9	Cartellonistica chiara ed immediata	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

APPENDICE

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
2	La mansione del lavoratore è chiaramente definita	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Solo in alcuni casi
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
5	Definizione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nella ripartizione dei carichi di lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		0	
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Ad eccezione di richieste provenienti da altri Enti
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Solo in alcuni casi
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	Il ritmo di lavoro è determinato dalla macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	Non applicabile

APPENDICE

CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
8	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 - 0	1	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>1</b>	

APPENDICE

ORARIO DI LAVORO						
N	INDICATORE	Sì	No	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	L'orario di lavoro standard, di 36 ore settimanali, è suddiviso su 5 giornate lavorative. 2 di esse sono di 9 ore lavorative mentre le altre di 6. Mediamente si lavorano 7 ore e 12 minuti al giorno
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
3	E ' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
5	Le pause di lavoro non sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
6	E ' presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
7	E ' presente il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
8	E ' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 - 1	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>0</b>	

 PROVINCIA DI BOLOGNA	<b>Documento di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato</b> <b>(ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/08)</b>	Data rev. doc: 02/01/2013 N. Protocollo 19009/13 del: 11/02/2013 Pag. 426 di 437
APPENDICE		

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	2
CONTENUTO DEL LAVORO	2
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	<b>4</b>

Consegue che il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO e non è necessaria la fase di coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

### **Misure di prevenzione**

Il livello di rischio di presenza di stress correlato al lavoro è **BASSO**.

Nel caso specifico l'analisi degli indicatori non evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Adottare le azioni di miglioramento di seguito individuati in tabella.

Situazione di rischio	Misura	Responsabile	Programmata per
-----	Monitorare l'organizzazione (mediante l'analisi degli indicatori) ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi).	Datore di lavoro	luglio 2014

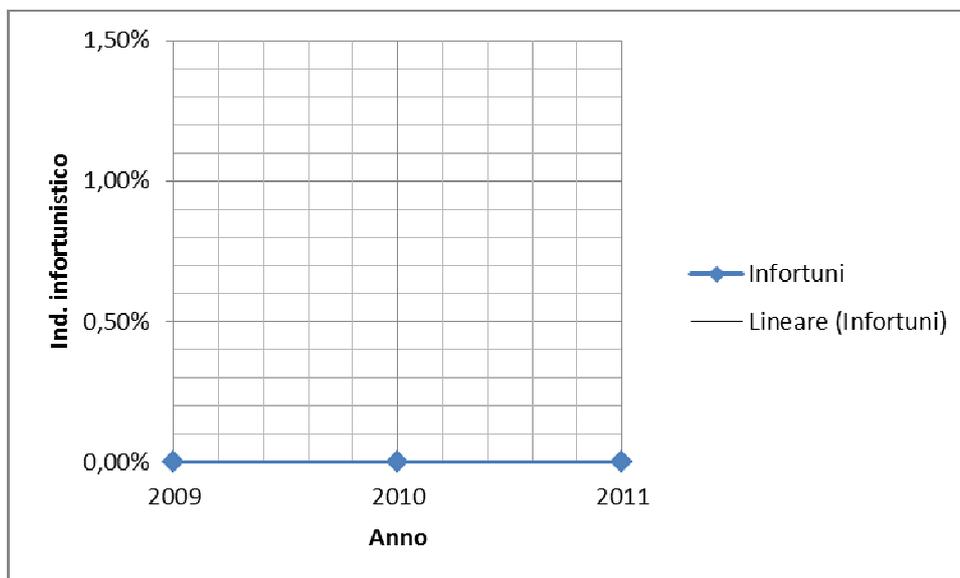
## Allegato 1 – Calcolo Indicatori aziendali

### Indicatore 1 – INDICI INFORTUNISTICI

2009	N°INFORTUNI	1	0,00 %
	N°ASSICURATI	48	

2010	N°INFORTUNI	0	0,00 %
	N°ASSICURATI	48	

2011	N°INFORTUNI	0	0,00 %
	N°ASSICURATI	45	



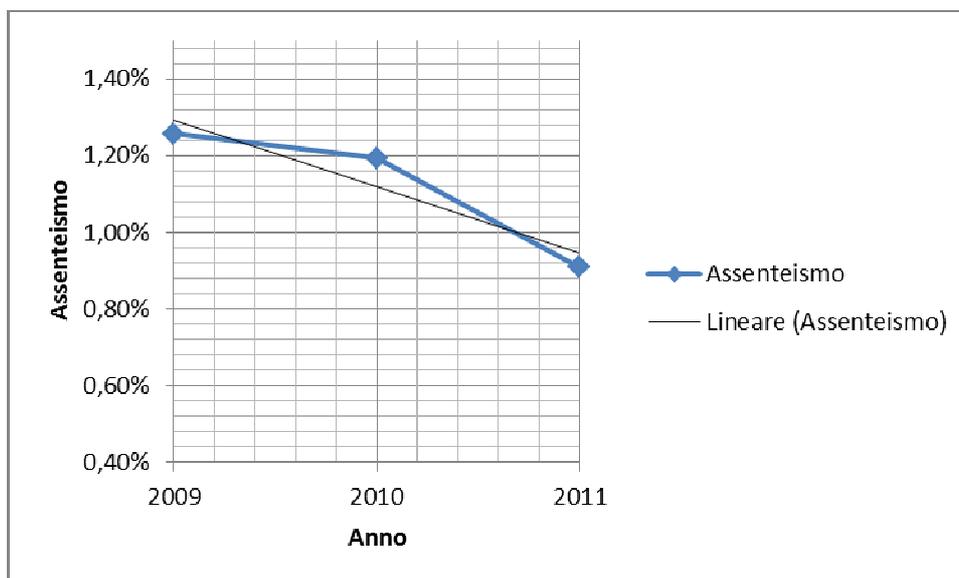
Tendenza INDICATORE: **INVARIATO**

## Indicatore 2 – ASSENTEISMO

2009	Num. ore lavorative perse	972	1,26%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	77.395	

2010	Num. ore lavorative perse	916	1,19%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	76.805	

2011	Num. ore lavorative perse	657	0,91%
	Num. ore lavoro potenziali lavorabili da contratto	72.263	



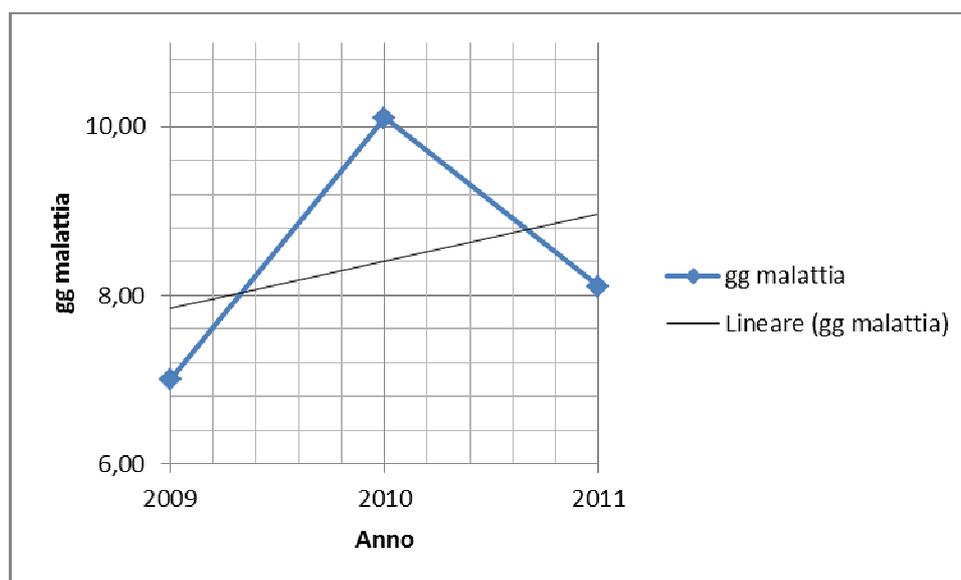
**Tendenza INDICATORE: In DIMINUIZIONE**

## Indicatore 3 – ASSENZE PER MALATTIA

2009	GIORNI DI ASSENZA	336	7,00
	N°LAVORATORI	48	

2010	GIORNI DI ASSENZA	485	10,10
	N°LAVORATORI	48	

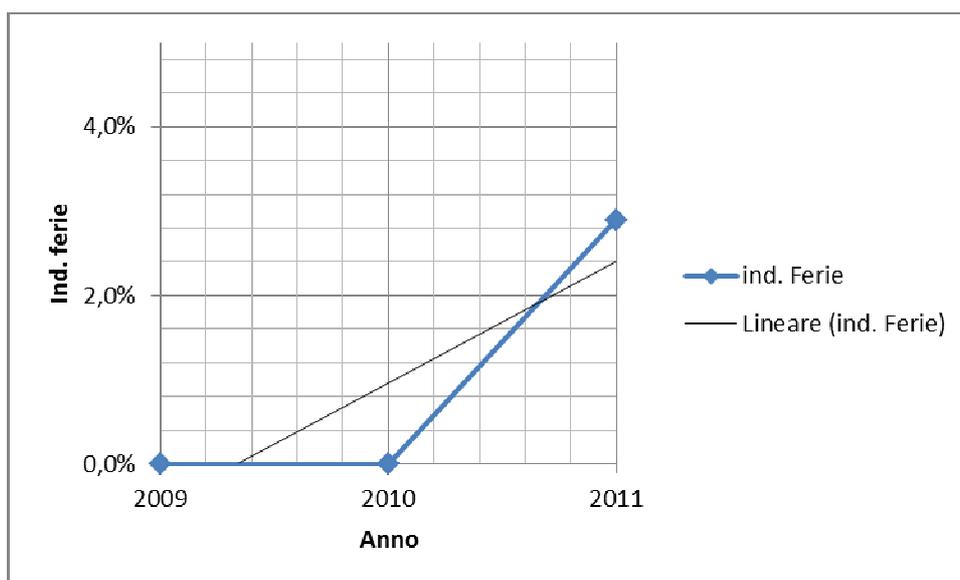
2011	GIORNI DI ASSENZA	365	8,11
	N°LAVORATORI	45	



**Tendenza INDICATORE: IN AUMENTO**

## Indicatore 4 – % FERIE NON GODUTE

2009	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1342	
2010	FERIE NON GODUTE	0	0,0% (*)
	FERIE SPETTANTI	1369	
2011	FERIE NON GODUTE	37	2,9%
	FERIE SPETTANTI	1279	



**Tendenza INDICATORE: In AUMENTO**

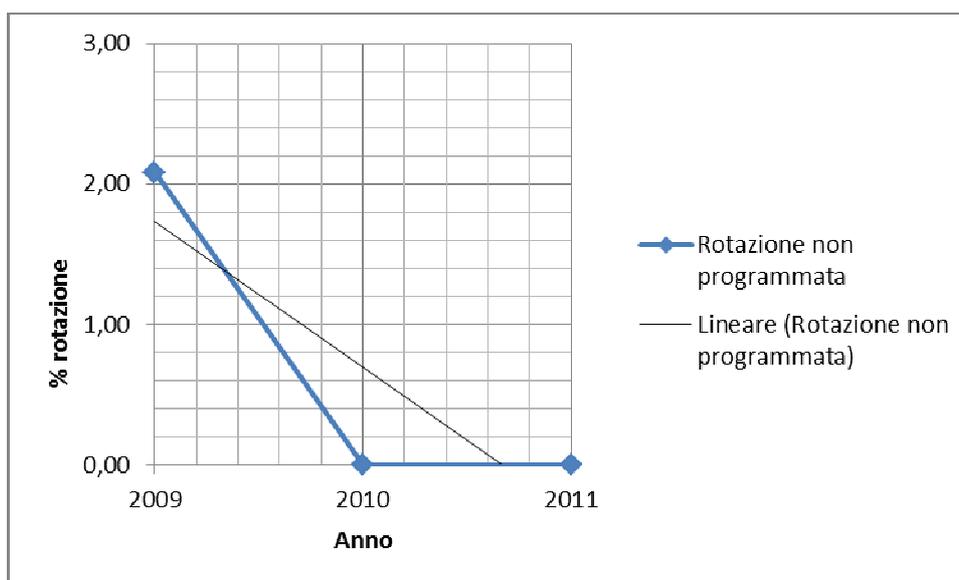
(\*) tutte godute le ferie spettanti;

## Indicatore 5 – % ROTAZIONE DEL PERSONALE NON PROGRAMMATA

2009	n. LAVORATORI USCITI	1	2,08%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	48	

2010	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	48	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0%
	n. LAVORATORI ENTRATI)	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	45	



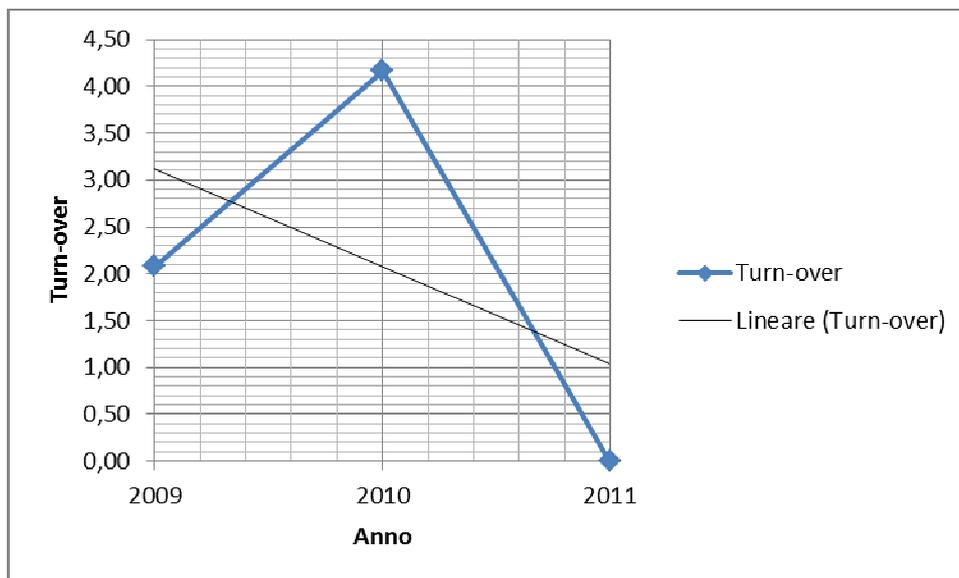
Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE

## Indicatore 6 – CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO/ TURN OVER

2009	n. LAVORATORI USCITI	0	2,08
	n. LAVORATORI ENTRATI	1	
	n. LAVORATORI TOTALI	48	

2010	n. LAVORATORI USCITI	2	4,17
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	48	

2011	n. LAVORATORI USCITI	0	0,00
	n. LAVORATORI ENTRATI	0	
	n. LAVORATORI TOTALI	45	



**Tendenza INDICATORE: IN DIMINUZIONE**

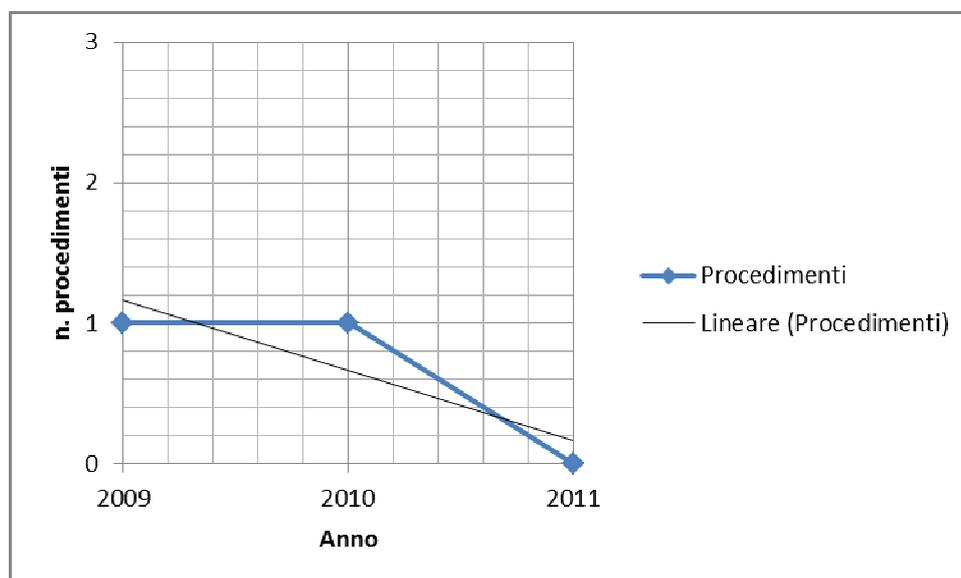
APPENDICE

## Indicatore 7 – PROCEDIMENTI \ SANZIONI DISCIPLINARI

Anno di riferimento	2009	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. procedimenti	1
---------------------	------	-----------------	---

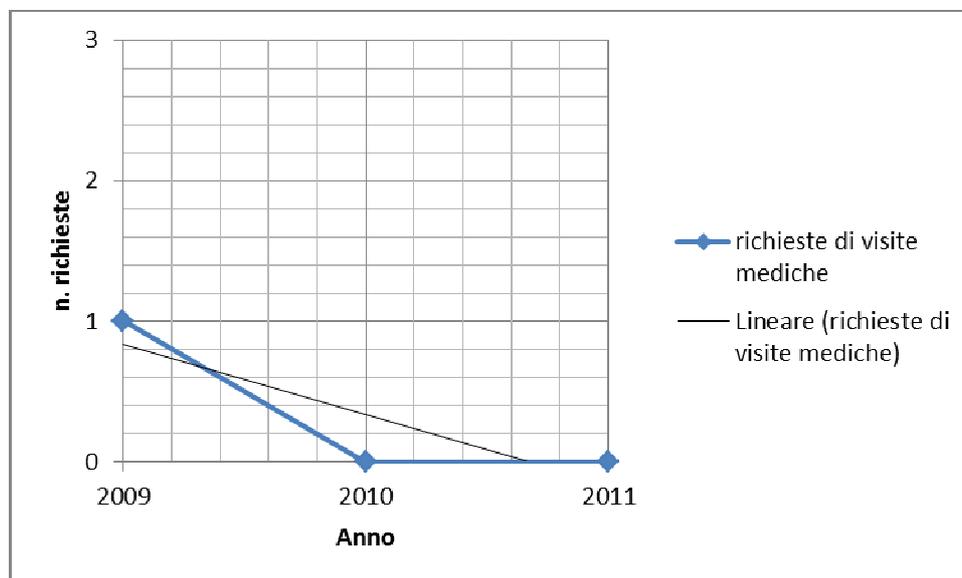
Anno di riferimento	2011	n. procedimenti	0
---------------------	------	-----------------	---



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

## Indicatore 8- RICHIESTE STRAORDINARIE COMPETENTE VISITE AL MEDICO MEDICO

Anno di riferimento	2009	n. visite mediche	1
Anno di riferimento	2010	n. visite mediche	0
Anno di riferimento	2011	n. visite mediche	0



**Tendenza INDICATORE: In DIMINUZIONE**

APPENDICE

## Indicatore 9 – SEGNALAZIONI SCRITTE MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS

Anno di riferimento	2009	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2010	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

Anno di riferimento	2011	n. segnalazioni	0
---------------------	------	-----------------	---

PRESENZA di eventi: **NO**

APPENDICE

## Indicatore 10 – ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO DEMANSIONAMENTO

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
Anno di riferimento	2011	n. istanze	0

PRESENZA di eventi: NO

APPENDICE

## ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE SESSUALI

Anno di riferimento	2009	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2010	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

Anno di riferimento	2011	n. istanze	0
---------------------	------	------------	---

**PRESENZA di eventi: NO**