



ISTITUTO COMPRESIVO DI MESENZANA
Via Diaz,35 – 21030 Mesenzana
Tel. 0332/575201 - Fax. 0332/575546
Codice fiscale: 84002610123
e-mail: vaic82500n@istruzione.it
pec: vaic82500n@pec.istruzione.it
Sito Web: www.icsmesenzana.gov.it



VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Titolo I, Capo III, Sezione II, art. 28 D. Lgs. 81/2008 – Accordo europeo 8 Ottobre 2004

Il criterio adottato per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato dei "gruppi di lavoratori" è conforme a quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ai contenuti dell'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004, in attesa delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Tale valutazione è effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, D.Lgs 81/08) approvate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 18/11/2010.

L'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004 è attualmente l'unico riferimento su cui basarsi per elaborare la valutazione del rischio derivante dallo stress lavoro correlato per "gruppi di lavoratori" esposti. Ad oggi, infatti, nonostante gli studi e la nutrita letteratura in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato, la comunità scientifica non è ancora pervenuta a sviluppare un criterio scientifico consolidato. Pertanto, constatata la complessità del fenomeno e, soprattutto, la mancanza di indicazioni specifiche da parte degli enti nazionali istituzionalmente preposti (Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ISPESL, INAIL, IPSEMA, ecc.), si è proceduto nel modo appreso descritto. Si sono presi in considerazione esclusivamente i fattori previsti dal succitato accordo europeo, e segnatamente:

- l'organizzazione e processi di lavoro;
- le condizioni e ambiente di lavoro;
- la comunicazione nei confronti dei lavoratori;
- ulteriori fattori soggettivi.

Preliminarmente si è proceduto a verificare, nel contesto aziendale, la presenza di "gruppi di lavoratori" omogenei -per le mansioni o per i compiti assegnati- potenzialmente esposti a rischi da stress lavoro-correlato. In tal modo è stato possibile delimitare l'ambito di osservazione e rilevare la sussistenza di eventuali indicatori di stress lavoro-correlato (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'alto tasso di assenteismo, l'elevata rotazione del personale, i frequenti conflitti interpersonali, le lamentele da parte delle persone, gli infortuni, le richieste di cambio mansione/settore, ecc.).

Lo stress

Approccio fisiologico

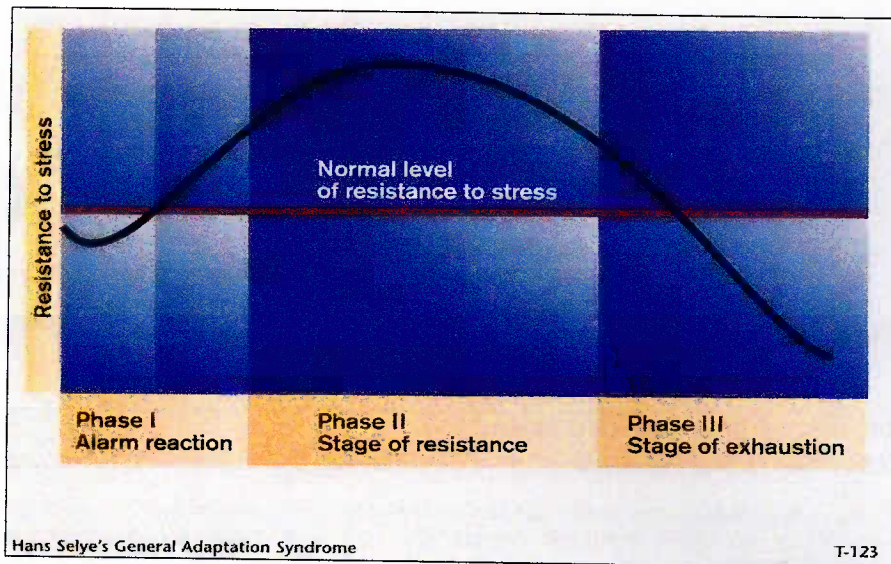
La prima tematizzazione dello stress si deve a Selye, il quale propose un modello dello stress fisiologico, definito Teoria della Sindrome Generale di Adattamento. Esso afferma che quando un organismo si trova in presenza di un agente stressante ("stressors"), si mobilita allo scopo di ristabilire la condizione precedente (omeostasi). L'autore ha insistito sul carattere non specifico della risposta dell'organismo: non si tratta di una risposta rivolta a uno specifico stimolo, ma riguarda uno stato di attivazione generalizzato; a prescindere dalla natura dell'agente stressante (fisico, chimico, psichico), la risposta volta a ristabilire l'omeostasi sarà la stessa e avviene in tre fasi:

- la reazione d'allarme, ovvero una mobilitazione generale di tutte le forze difensive dell'organismo che avviene in seguito al primo impatto con l'agente nocivo; questa prima reazione consiste nell'attivazione del sistema nervoso autonomo, e nella conseguente comparsa di sintomi specifici e aspecifici;
- la fase di resistenza, ovvero l'organizzazione delle difese dell'organismo con conseguente strutturazione di un adattamento allo stimolo stressante;
- la fase di esaurimento, in cui l'organismo cede alla forza degli stimoli stressanti e va incontro a conseguenze negative e irreversibili.

ISTITUTO COMPRESIVO STATALE MESENZANA
16 GIU. 2017
PROT. N. 1380
TIT. CL. A FASC. 23

LA DIRIGENTE SCOLASTICA
Tiziana Carli

[Handwritten signature]
Silvia Gallozzi



L'autore distingue anche in modo chiaro fra uno stress buono, o *eustress*, generato da un'alterazione non patologica dell'equilibrio individuale, con funzione di adattamento (è un incontro positivo fra gli stimoli ambientali che spingono l'individuo a un cambiamento e le risorse di cui il soggetto dispone per affrontare tale cambiamento), e uno stress "cattivo", o *distress*, generato da un turbamento negativo, patologico, dell'equilibrio individuale che nasce quando il confronto fra stimoli stressanti e risorse individuali volge a sfavore di queste ultime: questo tipo di stress può comportare conseguenze assai dannose per l'individuo (es. malattie).

Approccio transazionale

Da un po' di anni, è emerso un generale consenso sulla definizione di Lazarus e Folkman (1984), secondo i quali "lo stress consiste in una transazione fra la persona e l'ambiente nella quale la situazione è valutata dall'individuo come eccedente le proprie risorse e tale da mettere in pericolo il suo benessere". Questa definizione descrive lo stress come un processo che include gli *stressors* e le risposte messe in atto dal soggetto, ma aggiunge la relazione fra la persona e l'ambiente, fra le richieste e le risorse personali per farvi fronte (così come vengono percepite dall'individuo). Si tratta di un processo che implica degli aggiustamenti continui chiamati transazioni. In questa prospettiva il soggetto è considerato un agente attivo che può influenzare l'impatto di un fattore stressante mediante strategie cognitive, emozionali e comportamentali. I due processi principali che determinano l'entità delle esperienze di stress in una data situazione sono la valutazione cognitiva, distinta in "primaria", in cui il soggetto valuta il significato dello *stressor* e decide se è irrilevante, positivo o stressante per il suo benessere, e "secondaria" in cui il soggetto valuta le proprie abilità e risorse di *coping* per farvi fronte. Segue poi la rivalutazione della situazione originaria. Un elemento che differenzia l'approccio transazionale allo stress dal precedente è l'introduzione del concetto di *coping*: quando una situazione viene percepita come stressante le persone cercano di fare qualcosa per dominarla e controllare le proprie reazioni emotive. Il *coping* è stato definito dagli autori come "gli sforzi della persona, sul piano cognitivo e comportamentale, per gestire (ridurre, attenuare, dominare o tollerare) le richieste interne ed esterne poste da quelle interrelazioni persona-ambiente che vengono valutate come eccedenti le risorse possedute". Lazarus e Folkman distinsero inizialmente due processi di *coping*: centrato sul problema (finalizzato a gestire e modificare il problema) e centrato sulle emozioni (finalizzato alla riduzione della tensione emotiva). La misura in cui la situazione viene vissuta come stressante varia da individuo a individuo e dipende anche dal possesso di risorse di *coping*, che sono proprietà della persona (ad esempio risorse di tipo fisico, come salute ed energia, di tipo psicologico, come la percezione di controllo, un concetto di sé positivo, la propensione all'ottimismo e le competenze, come le abilità di problem solving e le abilità sociali) o dell'ambiente (ad esempio, risorse materiali e sostegno sociale).

Lo stress lavoro-correlato

Lo stress da lavoro è stato identificato a livello europeo, nazionale ed internazionale come elemento di preoccupazione sia per gli imprenditori che per i lavoratori. Lo stress può potenzialmente colpire qualsiasi posto di lavoro e qualunque lavoratore, indipendentemente dalla grandezza dell'impresa, dal settore di attività o dal tipo di relazione contrattuale o di lavoro. In pratica tuttavia, non tutti i posti di lavoro e non tutti i lavoratori ne possono essere necessariamente colpiti. Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente e interessa quasi un lavoratore europeo su quattro. Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress. Nel 2002 il costo economico dello stress legato all'attività lavorativa nell'UE a 15 era di circa 20 000 Mio EUR. Infine, il numero di persone che soffrono di stress legato all'attività lavorativa è destinato ad aumentare. Affrontare il problema dello stress da lavoro può portare ad una maggiore efficienza e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con il conseguente beneficio economico e sociale per le imprese, per i lavoratori e per l'intera società. Lo stress occupazionale viene definito dall'Accordo Europeo dell'8 Ottobre 2004, come una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali e che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).



L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, ma, di fronte ad un'esposizione prolungata a forti pressioni, avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, la risposta individuale è estremamente variabile: persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili ed una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a contesti simili. Anche se lo stress non è una malattia, un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutuata dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie: quelli relativi al contesto di lavoro e quelli relativi al contenuto del lavoro.

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLA 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)
RELAZIONE 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 appoggi in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTO DEL LAVORO	
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

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa. A livello aziendale i sintomi più frequenti del fenomeno stress sono: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, violenza e molestie di natura psicologica, riduzione della produttività, errori e infortuni, aumento dei costi di indennizzo o delle spese mediche. A livello individuale: reazioni emotive (irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, alienazione, spossatezza, problemi relazionali con la famiglia), reazioni cognitive (difficoltà di concentrazione, perdita della memoria, scarsa propensione all'apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale), reazioni comportamentali (abuso di sostanze stupefacenti, alcool o tabacco, comportamento distruttivo), reazioni fisiologiche (problemi alla schiena, indebolimento del sistema immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione).

La valutazione dei rischi stress lavoro-correlato

Il D.Lgs 81/08 e s.m.i. in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, all'articolo 28, introduce l'obbligo di valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato in tutte le aziende, secondo i contenuti dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004. Tale valutazione è effettuata nel rispetto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, D.Lgs 81/08) approvate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 18/11/2010.

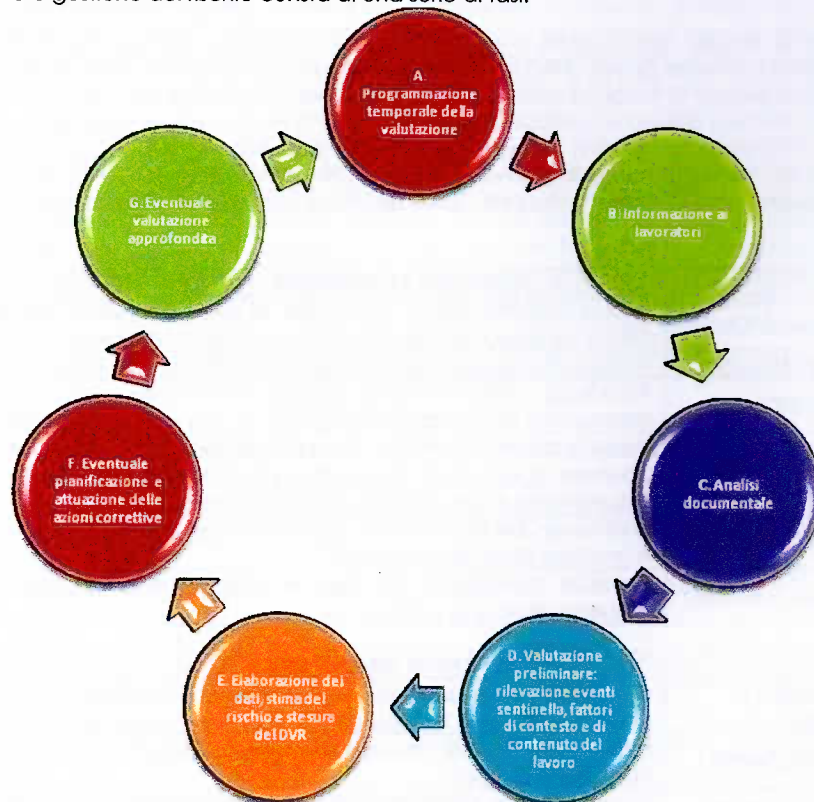
Criteri

Di seguito si riportano i criteri alla base del percorso di valutazione del rischio:

- il processo di valutazione/gestione del rischio è promosso e gestito direttamente dal datore di lavoro e dal top management;
- la valutazione si impernia sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che sono consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive;
- l'analisi è plurifattoriale e multidimensionale: sono valutati elementi riferiti ad ambiti diversi;
- la valutazione si basa su un metodo costituito da un mix di strumenti;
- la valutazione è finalizzata alla prevenzione e alla gestione dei problemi di stress da lavoro in un'ottica di promozione della salute e del benessere organizzativo.

Percorso metodologico

Il processo di valutazione e gestione del rischio consta di una serie di fasi.



Fase A. Programmazione temporale della valutazione

Il Datore di Lavoro riporta nel documento di valutazione dei rischi la programmazione temporale delle fasi e il termine finale del processo di valutazione dei rischi stress lavoro-correlato.

Fase B. Informazione ai lavoratori

Al fine di coinvolgere i lavoratori nel processo di valutazione e gestione dei rischi stress lavoro-correlato risulta necessario predisporre azioni comunicative e informative finalizzate a:

- sensibilizzare tutti i lavoratori sui problemi dello stress
- rendere noto l'impegno e la volontà del management di avviare e presidiare il percorso di valutazione/gestione dello stress lavoro-correlato
- informare sulla natura del percorso stesso

Pertanto, viene messo a disposizione dei lavoratori un opuscolo informativo. È a discrezione del Datore di Lavoro la scelta della modalità di consegna ai lavoratori di tale materiale informativo (busta paga, bacheca aziendale).

Fase C. Analisi documentale

La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.). Risulta pertanto necessaria un'analisi dei principali documenti aziendali (struttura e organigramma aziendale, documento di valutazione dei rischi).

Fase D. Valutazione preliminare: rilevazione eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto del lavoro

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: eventi sentinella (es. indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori), fattori di contesto del lavoro (es. ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione) e fattori di contenuto del lavoro (es. ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza fra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti).

Fase E. Elaborazione dei dati, stima del rischio e stesura del DVR

In seguito alla raccolta degli indicatori oggettivi si procede all'elaborazione dei dati emersi dalla valutazione, alla stima del rischio (basso, medio, alto) e all'elaborazione del documento di valutazione dei rischi stress lavoro-correlato. Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro è unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Fase F. Eventuale pianificazione e attuazione delle azioni correttive

Nel caso in cui dalla valutazione si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.).

Fase G. Eventuale valutazione approfondita

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla valutazione approfondita. La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori sopra riportato.

Valutazione preliminare: rilevazione eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto del lavoro

Per la valutazione preliminare è stata utilizzata la Check-list proposta dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro (ISPESL). La compilazione di ciascuna area della check-list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO-MEDIO-ALTO.

Elaborazione dati e stima del rischio

Per la valutazione del rischio stress lavoro correlato si è scelto di considerare sei gruppi omogenei di lavoratori. La compilazione delle check-list è stata effettuata da: Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente.

L'elaborazione dei dati dell'area INDICATORI AZIENDALI (EVENTI SENTINELLA) della Check-list evidenzia un livello di rischio BASSO.

Impiegato amministrativo

EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali	0	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	8	9	17	18	26

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0						
CONTENUTO DEL LAVORO	4	0	17	18	34	35	A
CONSTESTO DEL LAVORO	5						67
TOTALE PUNTEGGIO	9						

MANSIONE / REPARTO	Impiegato amministrativo
---------------------------	--------------------------

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	X			0	-
2	Assenza per malattia	X			0	-
3	% assenza dal lavoro	X			0	-
4	% ferie non godute	X			0	-
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	X			0	-
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	X			0	-
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	-
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	X			0	-
N.	INDICATORE		SI	No	PUNTEGGIO	NOTE
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		X		0	-
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molesti morali e/o sessuali		X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO					0	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE		SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione			X	0	-
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)			X	0	-
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			X	0	-
4	Microclima adeguato		X		0	-
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)		X		0	-
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi			X	0	-
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		X		0	-
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			X	0	-
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi		X		0	-
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			X	0	-
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature		X		0	-
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti			X	0	-
13	Esposizione a rischio biologico			X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO					0	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N.	INDICATORE		SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X		1	-
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		X		0	-
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia			X	0	-

17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X		1	-
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	-
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

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

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X		0	-
2	Presenza di procedure aziendali	X		0	-
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	-
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	-
5	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	-
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X		0	-
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	-
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	-
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	-
10	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	-
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione di disagio lavorativo (stress/mobbing...)		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
12	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	1	-
13	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	-
14	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
15	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	-
16	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	-
17	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		0	-
18	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	-

19	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	-
21	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		X	1	-
22	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA / LAVORO

N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
23	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	X		0	-
24	Possibilità di orario flessibile	X		0	-
25	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		0	-
26	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				-1	

EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali	1	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	8	9	17	18	26

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0						
CONTENUTO DEL LAVORO	3	0	17	18	34	35	A
CONTESTO DEL LAVORO	5						67
TOTALE PUNTEGGIO	8						

MANSIONE / REPARTO	Collaboratore scolastico
---------------------------	--------------------------

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici		X		1	-
2	Assenza per malattia	X			0	-
3	% assenza dal lavoro	X			0	-
4	% ferie non godute	X			0	-
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	X			0	-
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	X			0	-
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	-
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	X			0	-
N.	INDICATORE		Si	No	PUNTEGGIO	NOTE
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		X		0	-
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molesti morali e/o sessuali		X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO					1	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	-
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	-
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	-
4	Microclima adeguato	X		0	-
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	-
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	X		1	-
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		0	-
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	-
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	-
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	0	-
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	-
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	0	-
13	Esposizione a rischio biologico	X		1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	-
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	-
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	-
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	-
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	-
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

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

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X		0	-
2	Presenza di procedure aziendali	X		0	-
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	-
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	-
5	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	-
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X		0	-
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	-
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	-
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	-
10	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	-
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione di disagio lavorativo (stress/mobbing...)		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
12	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	1	-
13	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	-
14	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
15	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	-
16	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	-
17	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		0	-
18	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	-

19	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	-
21	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		X	1	-
22	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA / LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
23	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	X		0	-
24	Possibilità di orario flessibile	X		0	-
25	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		0	-
26	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				-1	

EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali	4	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	8	9	17	18	26

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0						
CONTENUTO DEL LAVORO	7	0	17	18	34	35	67
CONTESTO DEL LAVORO	5						
TOTALE PUNTEGGIO	12						

MANSIONE / REPARTO	Docente Scuola dell'Infanzia
---------------------------	------------------------------

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	X			0	-
2	Assenza per malattia	X			0	-
3	% assenza dal lavoro	X			0	-
4	% ferie non godute	X			0	-
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale			X	4	-
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	X			0	-
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	-
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	X			0	-
N.	INDICATORE		SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		X		0	-
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molesti morali e/o sessuali		X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO					4	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE		SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione			X	0	-
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)			X	0	-
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante			X	0	-
4	Microclima adeguato		X		0	-
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)		X		0	-
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X		1	-
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		X		0	-
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario			X	0	-
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi		X		0	-
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione			X	0	-
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature		X		0	-
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti			X	0	-
13	Esposizione a rischio biologico		X		1	-
TOTALE PUNTEGGIO					2	

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

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X		0	-
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	X		1	-
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno di lavoro		X	0	-
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	-
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	0	-
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	-
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	-
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	-
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X		0	-
2	Presenza di procedure aziendali	X		0	-
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	-
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	-
5	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	-
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X		0	-
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	-
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	-
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	-
10	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	-
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione di disagio lavorativo (stress/mobbing...)		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
12	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	1	-
13	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	-
14	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

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

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	-
21	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		X	1	-
22	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA / LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
23	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	X		0	-
24	Possibilità di orario flessibile	X		0	-
25	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		0	-
26	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				-1	

EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali	8	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	8	9	17	18	26

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0	0	17	18	34	35	67
CONTENUTO DEL LAVORO	3						
CONSTESTO DEL LAVORO	5						
TOTALE PUNTEGGIO	8						

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	X			0	-
2	Assenza per malattia	X			0	-
3	% assenza dal lavoro	X			0	-
4	% ferie non godute	X			0	-
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale			X	4	-
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	X			0	-
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	-
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente			X	4	-
N.	INDICATORE	SI	No	PUNTEGGIO	NOTE	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X		0	-	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molesti morali e/o sessuali	X		0	-	
TOTALE PUNTEGGIO				8		

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	-
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	-
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	-
4	Microclima adeguato	X		0	-
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	-
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	-
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		0	-
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	-
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	-
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	0	-
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	-
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	0	-
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

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

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X		0	-
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	-
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno di lavoro		X	0	-
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	-
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	0	-
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	-
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	-
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	-
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X		0	-
2	Presenza di procedure aziendali	X		0	-
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	-
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	-
5	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	-
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X		0	-
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	-
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	-
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	-
10	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	-
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione di disagio lavorativo (stress/mobbing...)		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
12	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	1	-
13	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	-
14	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

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

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	-
21	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		X	1	-
22	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA / LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
23	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	X		0	-
24	Possibilità di orario flessibile	X		0	-
25	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		0	-
26	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				-1	

EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali	0	0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO	0	0		2		5	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	0	0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti	0	0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2	0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro	0	0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO	2	0	13	14	25	26	36

AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	2	0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera	3	0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	0	0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro	1	0	1	2	3		
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	-1						
TOTALE PUNTEGGIO	5	0	8	9	17	18	26

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA	Non rilevante 0-25%		Medio 25-50%		Alto 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI	0						
CONTENUTO DEL LAVORO	2	0	17	18	34	35	A 67
CONSTESTO DEL LAVORO	5						
TOTALE PUNTEGGIO	7						

EVENTI SENTINELLA

N.	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	X			0	-
2	Assenza per malattia	X			0	-
3	% assenza dal lavoro	X			0	-
4	% ferie non godute	X			0	-
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	X			0	-
6	% rotazione del personale (usciti-entrati dall'azienda)	X			0	-
7	Procedimenti, sanzioni disciplinari	X			0	-
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	X			0	-
N.	INDICATORE		SI	No	PUNTEGGIO	NOTE
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		X		0	-
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali		X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO					0	

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	0	-
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	-
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	0	-
4	Microclima adeguato	X		0	-
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	-
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	-
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		0	-
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	-
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	-
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	0	-
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	-
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	0	-
13	Esposizione a rischio biologico		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		X	0	-
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	-
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	-
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		X	0	-
18	Chiara definizione dei compiti	X		0	-
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				0	

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X		0	-
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		X	0	-
22	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno di lavoro		X	0	-
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	-
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		X	0	-
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	-
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	-
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	-
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

AREA CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	X		0	-
2	Presenza di procedure aziendali	X		0	-
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	-
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	-
5	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale		X	1	-
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	X		0	-
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	-
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	-
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	-
10	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	-
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione di disagio lavorativo (stress/mobbing...)		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				2	

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

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
12	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		X	1	-
13	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		X	1	-
14	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		X	1	-
TOTALE PUNTEGGIO				3	

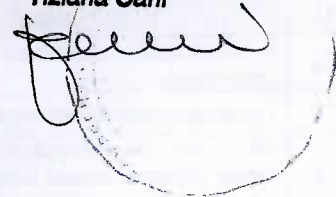
AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
15	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	-
16	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	-
17	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni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

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
20	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	X		0	-
21	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		X	1	-
22	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		X	0	-
TOTALE PUNTEGGIO				1	

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA / LAVORO					
N.	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO	NOTE
23	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	X		0	-
24	Possibilità di orario flessibile	X		0	-
25	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	X		0	-
26	Possibilità di lavoro part-time	X		0	-
TOTALE PUNTEGGIO				-1	

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE
MESENZANA
16 GIU. 2017
PROT. N. 1380
TIT. CL. A. FASC. 23

LA DIRIGENTE SCOLASTICA
Tiziana Carli



Mesenzana, li 16/06/2017

IL CONSULENTE PER LA SICUREZZA
SUL LAVORO
ING. SILVIA CALZOLARI

Silvia Calzolari