

# Valutazione del rischio stress lavoro – correlato (metodologia INAIL 2017)

**Documento redatto in data 15/03/2023**

Dirigente scolastico: Prof. Giuseppe Sangeniti

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione: Prof. Andrea Mamone

Medico Competente Dott. Raffaele Florio

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: Prof. Maria Olga Greco

*Verbale di riunione del gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro correlato - compilazione liste di controllo “aree eventi sentinella, contenuto del lavoro e contesto del lavoro” metodologia INAIL 2017*

In data 15 marzo 2023 alle ore 15.00 si riunisce presso l'ufficio di Dirigenza dell'IC. “Vespucchi” di Vibo Valentia Marina, ai fini della realizzazione delle attività di valutazione del rischio da stress correlato all'attività lavorativa, il gruppo di valutazione così costituito:

- Il Dirigente Scolastico Prof. Giuseppe Sangeniti;
- Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Prof. Andrea Mamone;
- Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Prof. Maria Olga Greco
- Il Medico Competente Dott. Raffaele Florio
- Tutti i Responsabili di Plesso
- Funzioni Strumentali A.S. 2022/2023
- Personale di Segreteria
- D.S.G.A.

Facendo seguito alla nota di costituzione dell'apposito gruppo, prot. 2361 del 07/03/2023, i presenti procedono alla compilazione delle liste di controllo “aree eventi sentinella, contenuto del lavoro e contesto del lavoro” di cui alla citata metodologia INAIL 2017 ed all'analisi dei risultati ottenuti mediante elaborazione del presente report, i cui contenuti saranno illustrati ai lavoratori nell'ambito delle attività informative di cui all'art. 36 d. lgs. 81/2008. L'attività è condotta in base agli indicatori aziendali/eventi sentinella con riferimento agli anni scolastici 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 per ciascun gruppo omogeneo individuato (docenti, personale amministrativo, collaboratori scolastici), come indicato nelle schede allegate al presente verbale. All'esito della valutazione preliminare si rileva che **non sussistano elementi di rischio da stress lavoro correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive**, potendo pertanto identificare una condizione di rischio non rilevante. In accordo con le indicazioni del 17 novembre 2010 della Commissione Consultiva permanente per la Salute

e la Sicurezza sul Lavoro non si procederà pertanto alla fase di valutazione approfondita. Verrà in ogni caso garantita un'attività di monitoraggio attraverso un periodico controllo degli eventi sentinella, con prima verifica programmata per dicembre 2023. Si conviene infine di fornire ai lavoratori informazioni dettagliate in merito all'analisi condotta, i cui contenuti saranno illustrati ai lavoratori nell'ambito delle attività informative di cui all'art. 36 d. lgs. 81/2008. Terminata la discussione, la seduta è sciolta alle ore 16.30.

Letto, controfirmato e sottoscritto dai presenti:

**Il Dirigente Scolastico** Prof. Giuseppe Sangeniti

**Il R.S.P.P.** Prof. Andrea Mamone

**Il R.L.S.** Prof.ssa Maria Olga Greco

**Il Medico Competente** Dott. Raffaele Florio

**Funzioni Strumentali A.S. 2022/2023**

Prof.ssa Calogero Dora

Prof.ssa Calascione Maria Elisa

Prof.ssa Castelli Alessandra

Prof.ssa Greco Olga

Prof.ssa Amodeo Silvana

Prof.ssa Abussi Monica

**D.S.G.A.** Galeano Maria Carmela

**I Responsabili di Plesso:**

Barbi Adriana

Monteleone Maria Carmela

Soriano Anna

Gironda Maruca Teresa

La Gamba Costanza Maria

Pantano Rosa

Stumpo Elvira

Amodeo Silvana

**Gli A.A.**

Melluso Antonia

Fazzari Angela

Cavallaro Elisa

Montesano Giovanni

Lorè Marina

Firme omesse ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/1993.

ALLEGATI:

- Indicatori rilevati per ciascun gruppo omogeneo (docenti, personale amministrativo, collaboratori scolastici).
- Liste di controllo “aree eventi sentinella, contenuto del lavoro e contesto del lavoro” per ciascun gruppo omogeneo (docenti, personale amministrativo, collaboratori scolastici);
- Liste di raccolta degli indicatori aziendali/eventi sentinella per ciascun gruppo omogeneo (docenti, personale amministrativo, collaboratori scolastici).

# GRUPPO OMOGENEO: DOCENTI

Compilazione INDICATORI

Input eventi sentinella	N. INDICATORE	INDICATORE	NOTA	VALORE	
		N. lavoratori ultimo anno		è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.	125
		N. lavoratori ultimi 3 anni			378
	1	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni Eventi, senza tenere conto della gravità (durata dell'assenza, eventuali esiti permanenti o addirittura mortali)	1
		N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni			2
	2	Giorni di assenza ultimo anno		è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità ed allattamento	1838
		Giorni di assenza ultimi 3 anni			4561
	3	N. ore perse ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. % Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento	48
		N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni			241
		N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.	130000

	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		390000
4	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate. % ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.	0
	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni		0
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		4000
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni		12000
5	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	6
	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni		13
6	N. uscite + entrate ultimo anno	è dato dal numero di entrati + il numero di uscite nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.. L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare.	14
	N. uscite + entrate ultimi 3 anni		23
7	N. procedimenti ultimo anno	è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato	0
	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
8	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	40
	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		90
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente (SI/NO)	Questi due indicatori non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali (SI/NO)		0

Eventi sentinella	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	NOTE
Assenze dal lavoro	X			0	
% indici infortunistici			X	4	
% assenze per malattia			X	4	
% assenze dal lavoro	X			0	
% ferie non godute		X		1	
% trasf. richiesti dal personale			X	4	
% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)			X	4	
% procedimenti, sanzioni disciplinari		X		1	
% richieste visite mediche straordinarie medico competente		X		1	
	<b>No</b>	<b>Si</b>		<b>Punteggio</b>	<b>Note</b>
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X			0	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molesti e morali e/o sessuali	X			0	

**Lista di controllo - Area contenuto del lavoro****Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione	X		1	
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	X		1	
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	X		1	
Microclima adeguato		X	1	
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
Rischio movimentazione manuale dei carichi	X		1	
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		0	
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	X		1	
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
Esposizione a rischio biologico		X	0	

**Pianificazione dei compiti**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		1	
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X		1	
Chiara definizione dei compiti	X		0	
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	

**Carico di lavoro - Ritmo di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X		0	
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro	X		1	
Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	X		1	
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	

## Orario di lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
E' presente il lavoro a turni	X		1	
E' abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	

## Lista di controllo - Area contesto del lavoro

### Funzione e cultura organizzativa

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Diffusione organigramma aziendale	X		0	
Presenza di procedure aziendali	X		0	
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	X		0	
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	

### Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.)	X		1	
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	

### Evoluzione di carriera

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale	X		0	
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	

### Autonomia decisionale - Controllo del lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.	X		0	
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	X		0	
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro		X	0	

### Rapporti interpersonali sul lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore	X		0	
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi		X	0	

### Interfaccia casa - lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
Possibilità di orario flessibile		X	1	
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		X	1	
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orrizz.	X		0	

Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella							
I - Eventi sentinella							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio indicatori aziendali	19	0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare	6	0		6		16	

Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro							
II - Area Contenuto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	46	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	33	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	44	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	25	0	37	38	74	75	100

Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro							
III - Area Contesto del lavoro							
Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	9	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	25	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99	100	
Autonomia decisione e controllo del lavoro	0	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali nel lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav.	0	*Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0					

Punteggio finale della Lista di controllo							
	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	6	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	37	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	6	0	37	38	53	54	100
<b>Punteggio finale</b>	<b>49</b>	0	58	59	90	91	216

**Tabella dei livelli di rischio**

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

# GRUPPO OMOGENEO: PERSONALE AMMINISTRATIVO

Compilazione INDICATORI

Input eventi sentinella	N. INDICATORE	INDICATORE	NOTA	VALORE	
		N. lavoratori ultimo anno		è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.	9
		N. lavoratori ultimi 3 anni			9
	1	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni Eventi, senza tenere conto della gravità (durata dell'assenza, eventuali esiti permanenti o addirittura mortali)	0
		N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni			0
	2	Giorni di assenza ultimo anno		è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità ed allattamento	609
		Giorni di assenza ultimi 3 anni			1936
	3	N. ore perse ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. % Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento	0
		N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni			0
		N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.	16848

	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		50544
4	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate. % ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.	288
	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni		
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		288
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni		864
5	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	2
	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni		5
6	N. uscite + entrati ultimo anno	è dato dal numero di entrati + il numero di uscite nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.. L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare.	3
	N. uscite + entrati ultimi 3 anni		3
7	N. procedimenti ultimo anno	è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato	0
	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
8	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	9
	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		23
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente (SI/NO)	Questi due indicatori non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali (SI/NO)		0

Eventi sentinella	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	NOTE
Assenze dal lavoro	X			0	
% indici infortunistici		X		1	
% assenze per malattia	X			0	
% assenze dal lavoro		X		1	
% ferie non godute		X		1	
% trasf. richiesti dal personale			X	4	
% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)		X		1	
% procedimenti, sanzioni disciplinari		X		1	
% richieste visite mediche straordinarie medico competente		X		1	
	No	Sì		Punteggio	Note
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X			0	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molesti e morali e/o sessuali	X			0	

**Lista di controllo - Area contenuto del lavoro****Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione		X	0	
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	X		1	
Microclima adeguato	X		0	
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	0	
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		0	
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
Esposizione a rischio biologico		X	0	

**Pianificazione dei compiti**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		1	
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X		1	
Chiara definizione dei compiti	X		0	
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	

**Carico di lavoro - Ritmo di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti		X	1	
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro	X		1	
Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	X		1	
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	

**Orario di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	X		1	
La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
E' presente il lavoro a turni		X	0	
E' abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	

**Lista di controllo - Area contesto del lavoro****Funzione e cultura organizzativa**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Diffusione organigramma aziendale	X		0	
Presenza di procedure aziendali	X		0	
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	X		0	
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	

**Ruolo nell'ambito dell'organizzazione**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	

**Evoluzione di carriera**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale	X		0	
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	

**Autonomia decisionale - Controllo del lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	X		1	
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.	X		0	
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	1	
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro		X	0	

**Rapporti interpersonali sul lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore	X		0	
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi		X	0	

#### Interfaccia casa - lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
Possibilità di orario flessibile		X	1	
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		X	1	
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz.		X	1	

### Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

#### I - Eventi sentinella

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

### Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

#### II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	8	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	33	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	56	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	13	0	37	38	74	75	100

### Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

#### III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	9	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99	100	
Autonomia decisione e controllo del lavoro	40	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali nel lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav.	0	*Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0					

### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	27	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	9	0	37	38	53	54	100
<b>Punteggio finale</b>	<b>36</b>	0	58	59	90	91	216

**Tabella dei livelli di rischio**

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

# GRUPPO OMOGENEO: COLLABORATORI SCOLASTICI

Compilazione INDICATORI

Input eventi sentinella	N. INDICATORE	INDICATORE	NOTA	VALORE	
		N. lavoratori ultimo anno		è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.	20
		N. lavoratori ultimi 3 anni			64
	1	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni Eventi, senza tenere conto della gravità (durata dell'assenza, eventuali esiti permanenti o addirittura mortali)	0
		N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni			1
	2	Giorni di assenza ultimo anno		è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato Devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità ed allattamento	411
		Giorni di assenza ultimi 3 anni			1243
	3	N. ore perse ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato. % Assenze dal lavoro (es. malattia figlio; periodi di aspettativa per motivi personali; assenze ingiustificate; mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, ecc.). non sono da considerare assenze quelle previste per lo sviluppo delle competenze (es. formazione), quelle legate ad agitazioni di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate, quelle relative alla maternità e all'allattamento	0
		N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni			468
		N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo	37440

		omogeneo.	
	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		112320
4	N. gg. ferie non goduti ultimo anno	è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato, indipendentemente dall'anno solare in cui le ferie sono maturate. % ferie non godute intese come il numero di giorni di ferie effettivamente maturati, non goduti e che non possono essere più utilizzati in quanto trascorso il periodo previsto dalla legge per la loro fruizione.	0
	N. gg. ferie non goduti totali ultimi 3 anni		0
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno		640
	N. gg. ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni		2048
5	N. trasferimenti richiesti ultimo anno	è dato dal numero di domande di trasferimento dalla propria partizione organizzativa [accolte e non accolte], nell'ambito della stessa azienda, presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	2
	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni		8
6	N. uscite + entrate ultimo anno	è dato dal numero di entrati + il numero di uscite nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.. L'indicatore descrive il fenomeno del turnover e misura i movimenti effettuati dai lavoratori in termini di entrata e uscita, anche nel caso in cui uno stesso lavoratore dovesse assentarsi e rientrare.	4
	N. uscite + entrate ultimi 3 anni		14
7	N. procedimenti ultimo anno	è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato	0
	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
8	N. visite mediche straordinarie ultimo anno	è dato dal numero di richieste di visita medica ex art. 41 comma 2 lettera c) del d.lgs 81/2008 e s.m.i., presentate dai lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.	16
	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		38
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente (SI/NO)	Questi due indicatori non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale	0
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali (SI/NO)		0

Eventi sentinella

Diminuito

Inalterato

Aumentato

Punteggio

NOTE

Assenze dal lavoro		X		1	
% indici infortunistici	X			0	
% assenze per malattia		X		1	
% assenze dal lavoro	X			0	
% ferie non godute		X		1	
% trasf. richiesti dal personale	X			0	
% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	X			0	
% procedimenti, sanzioni disciplinari		X		1	
% richieste visite mediche straordinarie medico competente			X	4	
	<b>No</b>		<b>Si</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Note</b>
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X			0	
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molesti e morali e/o sessuali	X			0	

**Lista di controllo - Area contenuto del lavoro****Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Esposizione a rumore sup. al secondo valore di azione		X	0	
Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)		X	0	
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	X		1	
Microclima adeguato		X	1	
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		0	
Rischio movimentazione manuale dei carichi	X		1	
Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		X	1	
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		X	0	
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		0	
Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero		X	0	
Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		0	
Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti		X	0	
Esposizione a rischio biologico	X		1	

**Pianificazione dei compiti**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		1	
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		X	1	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	0	
Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X		1	
Chiara definizione dei compiti	X		0	
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	X		0	

**Carico di lavoro - Ritmo di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	X		0	
Ci sono frequenti variazioni imprevedibili delle quantità di lavoro	X		1	
Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		X	0	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		X	0	
Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	X		1	
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		X	0	
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	X		1	
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		X	0	
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	X		1	

**Orario di lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	0	
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	0	
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		X	0	
La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	0	
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		0	
E' presente il lavoro a turni	X		1	
E' abituale il lavoro a turni notturni		X	0	
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	0	

**Lista di controllo - Area contesto del lavoro****Funzione e cultura organizzativa**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Diffusione organigramma aziendale	X		0	
Presenza di procedure aziendali	X		0	
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	X		0	
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	X		0	
Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	X		0	
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)	X		0	
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	X		0	
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	X		0	
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	X		0	
Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	X		0	
Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo		X	1	

**Ruolo nell'ambito dell'organizzazione**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X		0	
I ruoli sono chiaramente definiti	X		0	
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/responsabile qualità, ecc.)		X	0	
Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X	0	

**Evoluzione di carriera**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	X		0	
Esistono sistemi di valutazione di dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale	X		0	
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	X		0	

**Autonomia decisionale - Controllo del lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	0	
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		0	
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.	X		0	
Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	1	
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro		X	0	

**Rapporti interpersonali sul lavoro**

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore	X		0	
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	X		0	
Vi è la segnalazione di frequente conflitti/litigi		X	0	

#### Interfaccia casa - lavoro

Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		X	1	
Possibilità di orario flessibile		X	1	
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		X	1	
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizz.		X	1	

### Punteggio complessivo dell'Area Eventi sentinella

#### I - Eventi sentinella

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

### Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro

#### II - Area Contenuto del lavoro

Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro	38	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	50	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	44	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	13	0	37	38	74	75	100

### Risultati singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro

#### III - Area Contesto del lavoro

Dimensioni	Punteggi dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	9	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	0	0	66	67	99	100	
Autonomia decisione e controllo del lavoro	20	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali nel lavoro	0	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lav.	0	*Se il punteggio è uguale a 0, si considera -4, altrimenti 0					

### Punteggio finale della Lista di controllo

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	0	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	36	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	5	0	37	38	53	54	100
<b>Punteggio finale</b>	<b>41</b>	0	58	59	90	91	216

**Tabella dei livelli di rischio**

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