



## **COMUNE DI SANTA GIUSTINA**

### **Sede Legale**

Piazza Maggiore, 1  
32035 Santa Giustina (BL)

### **Sede Esaminata**

Piazza Maggiore, 1  
32035 Santa Giustina (BL)

## **VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO IMPIEGATI**

Revisione 01 del Dicembre 2013

Tecnico: P.Chim Fent Gabriele

**1.1. DATI AZIENDALI**

<b>Ragione Sociale</b>	<b>COMUNE DI SANTA GIUSTINA</b>
<b>Indirizzo della sede legale</b>	Piazza Maggiore, 1 - 32035 Santa Giustina (BL)
<b>Indirizzo del/i sito/i esaminato/i</b>	Piazza Maggiore, 1 - 32035 Santa Giustina (BL)
<b>N° partita IVA</b>	00095070256
<b>Attività esercitata</b>	Pubblica Amministrazione
<b>Codice ATECO</b>	<b>84 Rischio MEDIO</b>
<b>Settore di appartenenza</b>	Pubblico
<b>Superficie coperta</b>	
<b>IMPIEGATI</b>	

**1.2. DATI OCCUPAZIONALI**

N° medio dipendenti 30 (Riunione periodica 2013 del 14/11/2013)

Nell'organigramma aziendale risultano:

**1.3. ADDETTO SPP**

SACCHET MARA

**1.4. DATORE DI LAVORO**

BOGO SEBASTIANO - TREMONTI LILLI

**1.5. DATORE DI LAVORO**

PACHNER RUGGERO - SERAFINI MONICA

**1.6. MEDICO COMPETENTE**

PILLAN ANNALISA

**1.7. RLS**

DAL MAS ANNA

**1.8. RSPP**

FENT GABRIELE

**1.9. SEGRETARIO COMUNALE**

ROCCHI ALESSIA

**1.10. SINDACO**

VIGNE ENNIO

**1.11. ORARI DI LAVORO E TURNI**

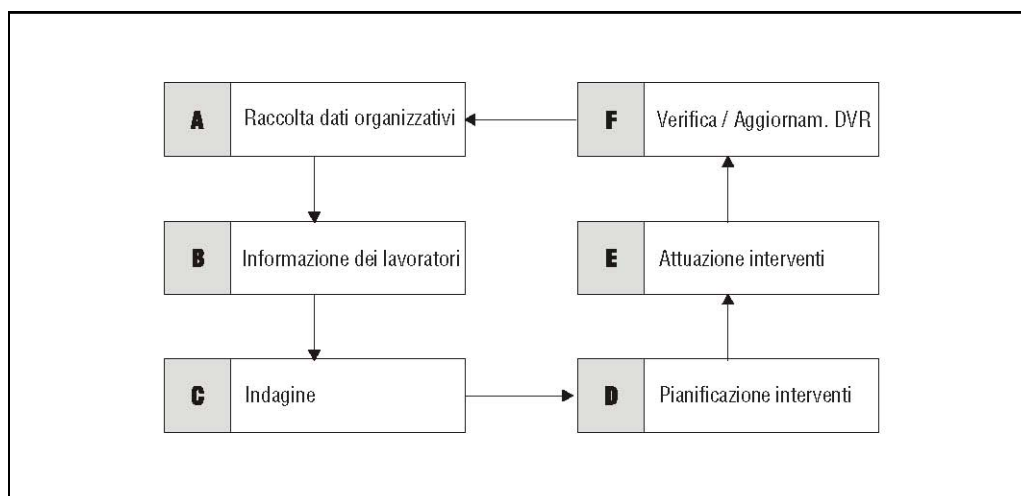
Turno giornaliero: - / -

## INTRODUZIONE

Il D.Lgs 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive introdotte con il D.Lgs. 106/2009, obbligano il datore di lavoro ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP E CES.

Il metodo qui utilizzato per la valutazione dello stress lavoro-correlato è la metodologia dell'INAIL (ex ISPESL) il quale fa riferimento all'accordo sopra citato.

Tale Accordo mira ad accrescere la "consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale" (art. 1). Obiettivo dell'Accordo è quello di "offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress" (art. 2), atteso che l'organizzazione può modificare le condizioni di benessere organizzativo. In altre parole, se l'organizzazione del lavoro con le sue regole e condizionamenti è parte integrante di ogni impresa e ne rappresenta il pericolo intrinseco di costrittività, non necessariamente comporta conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori.



**VALUTAZIONE PRELIMINARE**

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di "indicatori di rischio da stress lavoro-correlato oggettivi e verificabili ove possibile numericamente apprezzabili", a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione Consultiva, appartenenti "quanto meno" a tre famiglie distinte:

1. eventi sentinella;
2. fattori di contenuto del lavoro;
3. fattori di contesto del lavoro;

Il Network propone la check-list, relativa agli indicatori verificabili (Area A) che contiene 10 domande su misure obiettive, che rappresentano i requisiti essenziali per una corretta valutazione delle condizioni organizzative dell'azienda (indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc..). Quindi si procede con l'analisi del contesto (Area B) e del contenuto lavorativo (Area C), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

<b>INDICATORI AZIENDALI (A)</b>	<b>INDICATORI DI CONTESTO DEL LAVORO (B)</b>	<b>INDICATORI DI CONTENUTO DI LAVORO (C)</b>
Infortuni assenze per malattia	Funzione e cultura organizzativa	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Assenze dal lavoro Ferie non godute	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Pianificazione dei compiti
Rotazione del personale	Evoluzione della carriera	Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Turnover Procedimenti/sanzioni disciplinari	Autonomia decisionale – controllo del lavoro	Orario di lavoro
Richieste visite straordinarie	Rapporti interpersonali sul lavoro	
Segnalazione stress lavoro correlato Istanze giudiziarie	Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro	

**VALUTAZIONE APPROFONDATA**

Tale fase va intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente, a seguito dell'attività di monitoraggio, si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente " ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate delle problematiche. A tale fine la Commissione Consultiva prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori, già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di un campione rappresentativo di lavoratori. Gli strumenti indicati per la suddetta percezione soggettiva sono individuati a titolo esemplificativo, tra questionari, focus group, fermo restando che per le imprese fino a 5 lavoratori, in sostituzione, il datore di lavoro "può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

In data 18/12/2013 si sono riunite presso la sede della ditta COMUNE DI SANTA GIUSTINA per eseguire la Valutazione dei Rischi da stress lavoro-correlato:

Ruolo	Generalità
Datore di Lavoro	TREMONTI LILLI
Medico Competente	PILLAN ANNALISA
RSPD	FENT GABRIELE
RLS	DAL MAS ANNA
Segretario Comunale	ROCCHI ALESSIA
Addetto SPP	SACCHET MARA
Capo operai	MINUTE MARCELLINO
Consulente	MURER KATIA

INDICATORI AZIENDALI					
		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	INDICATORI DA MIGLIORARE
01	Indici infortunistici	X			
02	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)		X		
03	Assenze dal lavoro*		X		
04	% Ferie non godute	X			
05	% Trasferimenti interni richiesti dal personale		X		
06	% Rotazione del personale (usciti-entrati)	X			
07	Procedimenti/Sanzioni disciplinari	X			
08	Richieste di visite mediche straordinarie medico competente		X		
		ASSENTI		PRESENTI	INDICATORI DA MIGLIORARE
09	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	X			
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	X			

<b>PUNTEGGIO AREA INDICATORI AZIENDALI</b>	<b>4</b>
--	----------

\*: Assenza da lavoro si considerano: permessi per malattia, periodo di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate).

DIMINUITO = PUNTEGGIO 0

INALTERATO = PUNTEGGIO 1

AUMENTATO = PUNTEGGIO 4

<b>INDICATORI AZIENDALI</b>							
INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	<b>4</b>	0	10	11	27	28	40
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>	0		2		5	

<b>PUNTEGGIO FINALE INDICATORI AZIENDALI</b>	<b>0</b>
--	----------

## CONTENUTO DEL LAVORO

### AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
01	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione		X	
02	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		X	
03	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		X	
04	Microclima adeguato	X		
05	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	X		
06	Rischio movimentazione manuale dei carichi		X	
07	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	X		
08	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	X		X
09	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	X		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		X	
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature	X		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		X	
13	Esposizione a rischio biologico		X	

## CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>	<b>1</b>	0	5	6	9	10	13



## CONTENUTO DEL LAVORO

### PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	X		X
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	X		
16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		X	
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	X		X
18	Chiara definizione dei compiti	X		
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		X	X

## CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>	<b>3</b>	0	2	3	4	5	6

## CONTENUTO DEL LAVORO

### CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	<b>X</b>		
21	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<b>X</b>		<b>X</b>
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		<b>X</b>	
23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		<b>X</b>	
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		<b>X</b>	
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		<b>X</b>	
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<b>X</b>		<b>X</b>
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		<b>X</b>	
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		<b>X</b>	

## CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

## CONTENUTO DEL LAVORO

### ORARIO DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		X	
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		X	
31	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?		X	
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		X	
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	X		
34	E' presente il lavoro a turni		X	
35	E' abituale il lavoro a turni notturni		X	
36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		X	

## CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
ORARIO DI LAVORO	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8

**CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	<b>1</b>	0	5	6	9	10	13
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	<b>3</b>	0	2	3	4	5	6
CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO	<b>2</b>	0	4	5	7	8	9
ORARIO DI LAVORO	<b>0</b>	0	2	3	5	6	8

<b>PUNTEGGIO FINALE CONTENUTO DEL LAVORO</b>	<b>6</b>
--	----------

## CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONI E CULTURA ORGANIZZATIVA

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

## CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>FUNZIONI E CULTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

## CONTESTO DEL LAVORO

### RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

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

## CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<b>1</b>	0	1	2	3	4	

**CONTESTO DEL LAVORO**
**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

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

**CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	2	0	1	2		3	

## CONTESTO DEL LAVORO

### AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		X	
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	X		
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	X		
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		X	X
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		X	

## CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO</b>	<b>1</b>	0	1	2	3	4	5



## CONTESTO DEL LAVORO

### RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	<b>X</b>		
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	<b>X</b>		
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		<b>X</b>	

## CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
<b>RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	

## CONTESTO DEL LAVORO

### INTERFACCIA CASA - LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO	INDICATORI DA MIGLIORARE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	X		
64	Possibilità di orario flessibile	X		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		X	X
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	X		

<b>PUNTEGGIO FINALE INTERFACCIA CASA – LAVORO</b>	<b>1</b>
<b>PUNTEGGIO FINALE DA RIPORTARE</b>	<b>0</b>

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

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

<b>CONTESTO DEL LAVORO</b>							
INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
FUNZIONI E CULTURA ORGANIZZATIVA	5	0	4	5	7	8	11
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	1	0	1	2	3	4	
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	2	0	1	2		3	
AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO	1	0	1	2	3	4	5
RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	0	0	1	2		3	
INTERFACCIA CASA - LAVORO	0						

<b>PUNTEGGIO FINALE CONTESTO DEL LAVORO</b>	<b>9</b>
---	----------

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO FINALE**

INDICATORE	TOT. PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO	MEDIO	ALTO
INDICATORI AZIENDALI	0	X		
CONTENUTO DEL LAVORO	6	X		
CONTESTO DEL LAVORO	9	X		
TOTALE	15	X		

<b>LIMITI</b>			
<b>0</b>	<b>17</b>	<b>RISCHIO BASSO 25%</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 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> <p>Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. o, comunque, entro un periodo di tempo non superiore a 2 anni.</p>
<b>18</b>	<b>34</b>	<b>RISCHIO MEDIO 50%</b>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro; 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, 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>
<b>35</b>	<b>67</b>	<b>RISCHIO ALTO &gt; 50%</b>	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.</p> <p>Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi: in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita.</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, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.</p>

<b>L'AZIENDA RIENTRA NELLA FASCIA</b>	<b>RISCHIO BASSO 25%</b>
---------------------------------------	--------------------------

<b>INDICATORI AZIENDALI</b>	
<b>Indicatori da migliorare</b>	<b>Interventi suggeriti/Note</b>
01. Indici infortunistici	Indicatore in diminuzione
02. Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	Indicatore invariato
03. Assenze dal lavoro	Indicatore invariato
04. % Ferie non godute	Indicatore in diminuzione
05. % Trasferimenti interni richiesti dal personale	Indicatore in diminuzione
06. % Rotazione del personale (usciti-entrati)	Indicatore in diminuzione
07. Procedimenti/Sanzioni disciplinari	Indicatore in diminuzione
08. Richieste di visite mediche straordinarie medico competente	Indicatore in diminuzione
09. Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	Indicatore in diminuzione
10. Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali	Indicatore in diminuzione
<b>AMBIENTE ED ATTREZZATURE DI LAVORO</b>	
<b>Indicatori da migliorare</b>	<b>Interventi suggeriti/Note</b>
8. Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
<b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>	
<b>Indicatori da migliorare</b>	<b>Interventi suggeriti/Note</b>
14. Il lavoro subisce frequenti interruzioni	- L'attività preclude il servizio allo sportello che porta interruzioni.
17. Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	- Vedi punto precedente
19. Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	- L'ente da anni si sta avvalendo dei lavoratori socialmente utili, visto che le assunzioni sono bloccate, quindi sono adeguate per numero ma in molti casi non per competenza.
<b>CARICO-RITMO DI LAVORO</b>	
<b>Indicatori da migliorare</b>	<b>Interventi suggeriti/Note</b>
21. Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	- /
26. I lavoratori devono prendere decisioni rapide	- /

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	
Indicatori da migliorare	Interventi suggeriti/Note
38. Presenza di procedure aziendali	- Non sono presenti le procedure aziendali/ente, il lavoro viene definito dalla normativa.
39. Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	- /
40. Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	Esiste un piano dove ogni settore si dà degli obiettivi, ma RLS riferisce che alcuni settori non applicano questo piano.
41. Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	- Valutare la possibilità di avviare SGS UNI INAIL O 18001.
44. Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	- Il personale partecipa a corsi aggiornamento ogni qualvolta si ravvisa la necessità di formare il personale.
47. Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing)	- /
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	
Indicatori da migliorare	Interventi suggeriti/Note
50. Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	- In alcuni casi i dipendenti svolgono ruoli differenti a seconda della necessità.
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	
Indicatori da migliorare	Interventi suggeriti/Note
52. Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	- Bloccato causa patto di stabilità
54. Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.	- /
AUTONOMIA DECISIONALE-CONTROLLO DEL LAVORO	
Indicatori da migliorare	Interventi suggeriti/Note
58. Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	- Avviare l'attività in oggetto;
INTERFACCIA CASA-LAVORO	
Indicatori da migliorare	Interventi suggeriti/Note
65. Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	- /

**FIRME PARTECIPANTI ALLA VALUTAZIONE RISCHI STRESS  
LAVORO CORRELATO DEL 18/12/2013**

Datore di Lavoro TREMONTI LILLI

Medico Competente PILLAN ANNALISA

RSPP FENT GABRIELE

RLS DAL MAS ANNA

Segretario Comunale ROCCHI ALESSIA

Addetto SPP SACCHET MARA

Capo operai MINUTE MARCELLINO

Consulente MURER KATIA

---

---

---



---

---

---

---

---



---