

La valutazione preliminare



PREPARAZIONE
DELL'ORGANIZZAZIONE

VALUTAZIONE
PRELIMINARE

GESTIONE
DEL RISCHIO

VALUTAZIONE
APPROFONDITA

PROGRAMMAZIONE
INTERVENTI

-
- **Obiettivo: valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC** (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) **in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo** individuato dal Gruppo di gestione.
 - La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:
 1. **analisi degli Eventi sentinella**
 2. **rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.**

Analisi degli eventi sentinella

- **Indicatori indiretti di stress**
- serie di fenomeni su cui lo stress provato dai lavoratori potrebbe avere un effetto, provocandone un aumento
 1. indici infortunistici (n di infortuni occorsi)
 2. assenza per malattia
 3. assenze dal lavoro (es per malattia figli)
 4. ferie non godute
 5. trasferimenti interni richiesti dal personale
 6. rotazione del personale (quanti lavoratori sono arrivati e quanti hanno lasciato il gruppo rispetto al totale dei lavoratori)
 7. procedimenti e sanzioni disciplinari
 8. richieste di visite mediche straordinarie al medico competente
 9. lamentele formali rivolte al MC o all'Azienda per problematiche legate allo SLC
 10. istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento o molestie morali o sessuali

Analisi degli eventi sentinella

- Per ciascuno dei **primi 8 indicatori** → **analisi fatta sulla base dell'andamento fatto registrare nei 3 anni più recenti** utilizzando la formula di calcolo fornita da INAIL. L'anno di riferimento è l'ultimo considerato
- ES. analisi dell'anno 2022
 - necessari i dati per ciascun indicatore relativi agli anni 2019, 2020 e 2021
 - se il valore relativo all'anno 2021 + elevato rispetto alla media dei tre anni considerati → allora l'andamento è in aumento
- Ciascun andamento ha un punteggio di rischio:
 - **4 =andamento in aumento**
 - **1 = andamento costante**
 - **0 = andamento in diminuzione**
 - eccezione: **se il valore dell'indicatore per gli ultimi 3 anni è 0** - es non ci sono mai stati infortuni – tale andamento **riceve un punteggio di 0, come se fosse in diminuzione**

Analisi degli eventi sentinella

- **Ultimi 2 indicatori** (lamentatele formali e istanze giudiziarie) → non conta il riferimento temporale, ma l'anno di confronto (il più recente). **Se nell'anno di confronto è accaduto uno degli eventi considerati** allora ciò sarà indicativo di maggiore rischio di stress → **punteggio di 4**

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato ultimo anno: % </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato triennio: % </div>			
<p>Numeratore: 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.</p> <p>Denominatore: 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.</p>						

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenza per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{Giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{Giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato ultimo anno: % </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato triennio: % </div>				
<p>Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.</p> <p>Numeratore: è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.</p> <p>Denominatore: 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.</p>						

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n. ore perse ultimo anno}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato ultimo anno: % </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato triennio: % </div>			

% 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.

Numeratore: è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo.

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti richiesti dal personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	

n. trasferimenti richiesti
ultimo anno

n. lavoratori
ultimo anno

X 100

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

n. trasferimenti richiesti
ultimi 3 anni

n. lavoratori
ultimi 3 anni

X 100

Risultato ultimo anno: %

Risultato triennio: %

Numeratore: 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.

Denominatore: 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.

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n. usciti + entrati ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato ultimo anno: % </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto;"> Risultato triennio: % </div>				
<p>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 [ad esempio: personale comandato] nell'arco dello stesso anno.</p> <p>Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.</p> <p>Denominatore: 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.</p>						

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n. procedimenti ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:		$\frac{\text{n. procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Risultato ultimo anno: % </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Risultato triennio: % </div>			
<p>Numeratore: 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.</p> <p>Denominatore: 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.</p>						

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie medico competente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	

n. visite mediche straordinarie ultimo anno

n. lavoratori ultimo anno

X 100

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni

n. lavoratori ultimi 3 anni

X 100

Risultato ultimo anno: %

Risultato triennio: %

Numeratore: 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.

Denominatore: 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.

Analisi degli eventi sentinella

N.	Indicatore	No	Si	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input type="checkbox"/> 0	Si <input type="checkbox"/> 4	
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input type="checkbox"/> 0	Si <input type="checkbox"/> 4	

Questi due indicatori (9 e 10) 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

Analisi degli eventi sentinella

Esempio

	2016	2017	2018	Tot.	Calcolo anno 2018	Calcolo medio anni 2016-2018	Andamento e punteggi
N lavoratori nel gruppo omogeneo	45	52	58	155			
Infortuni (n eventi)	0	0	1	1	$(1/58) \times 100 =$ 1,72%	$(1/155) \times 100$ = 0,65%	Aumentato = 4
Assenze per malattia (n giorni)	512	664	444	1620	$(444/58) \times$ 100 = 765,51%	$(1620/155) \times$ 100 = 1045,16%	Diminuito = 0

Analisi degli eventi sentinella

Questo poi va fatto per ogni gruppo omogeneo

	I1 Indice infortunistico 2018 (%)	I1 Indice infortunistico 2016-2018 (%)	Esito INAIL I1	I2 Indice assenza per malattia 2018 (%)	I2 Indice assenza per malattia 2016-2018 (%)	Esito INAIL I2
Rettorato	0	0	0	381	466	0
Dir. generale	1,72	0,65	4	766	1045	0
Dir. risorse umane e organizzazione	0	0	0	452	521	0
Dir. didattica e servizi agli studenti	0	0	0	264	363	0
Dir. patrimonio immobiliare	1	0,3	4	386	544	0

Analisi degli eventi sentinella

- Una volta calcolato il punteggio per ogni indicatore, **si calcola il punteggio totale dei 10 indicatori** (quindi punteggio da 0 a 40)
- Punteggi inferiori a 11 → rischio non rilevante
- Punteggi tra 11 e 20 → rischio medio
- Punteggi superiori a 20 → rischio alto

Indagine sugli indicatori di **Contenuto** e di **Contesto**

- **Valutazione del potenziale di stress associato alle attività svolte e all'ambiente organizzativo e sociale del lavoro**
- valutazione attraverso lista di controllo (**checklist**)
- Fattori valutati dalla checklist:

CONTENUTI DEL LAVORO

- Pianificazione dei compiti
- Ambiente di lavoro
- carico di lavoro/ritmo di lavoro
- orario di lavoro

CONTESTO DEL LAVORO

- funzione e cultura organizzativa
- ruolo
- evoluzione della carriera
- autonomia decisionale e controllo
- rapporti interpersonali sul lavoro
- interfaccia casa/lavoro e conciliazione vita/lavoro

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

- Anche in questo caso **valutazione per ogni gruppo omogeneo**
- Si può far compilare la checklist a un **piccolo gruppo di lavoratori rappresentanti di quel gruppo omogeneo (3/4) + RSPP**
- Per i gruppi di rappresentanza opportuno prima incontro di informazione + formazione
- **I rappresentanti devono giungere a un accordo per ogni valutazione** della checklist, se c'è disaccordo bisogna annotare i commenti relativi

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

La Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro.

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda.

ATTENZIONE! Nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	LEX > 85 dB(A) e $p_{peak} > 140$ Pa (137 dB(C) riferito a 20 μ Pa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				

5	Adeguate illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		se non previsti segnare SI
	Presenza di DPI idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: 2,5 m/s ² b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero: 0,5 m/s ²				
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Pianificazione dei compiti

La Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (ad esempio: attrezzature, dispositivi, computer/software, stampanti, fotocopiatrici ecc.).				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedono diverso livello di attenzione.				
17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il normale svolgimento del compito prevede la gestione in parallelo di due o più attività. Lo svolgimento di una funzione può richiedere interruzione e successiva ripresa dell'altra.				
18	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata (ad esempio: job description, affiancamento, ecc.).				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	Il numero e le competenze dei lavoratori è adeguato rispetto ai compiti ed alle richieste attese. Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti con altri di pari funzione.				

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.				
50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità, ecc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Autonomia decisionale - Controllo del lavoro					
La Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio finale	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, partizioni, uffici, ecc.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato.				
57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano.				
58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
	I lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza. Inoltre, i lavoratori possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti.				
59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contenuto del lavoro

Figura 4

Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contenuto del lavoro

Tabella 5		Fasce di rischio delle 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	(.....)	0	22	23	45	46	100
Pianificazione dei compiti	(.....)	0	49	50	82	83	100
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	(.....)	0	32	33	55	56	100
Orario di lavoro	(.....)	0	37	38	74	75	100

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contenuto del lavoro

Figura 5 Formula per il calcolo del punteggio complessivo Area Contenuto del lavoro

(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI)

NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO (N = 4)

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contenuto del lavoro

Tabella 6		Fasce di rischio dell'Area Contenuto del Lavoro					
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contenuto	(.....)	0	23	24	43	44	100

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contesto del lavoro

Figura 6 **Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni**

$$\left. \begin{array}{c} \text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)} \\ \hline \text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE} \end{array} \right\} \times 100$$

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

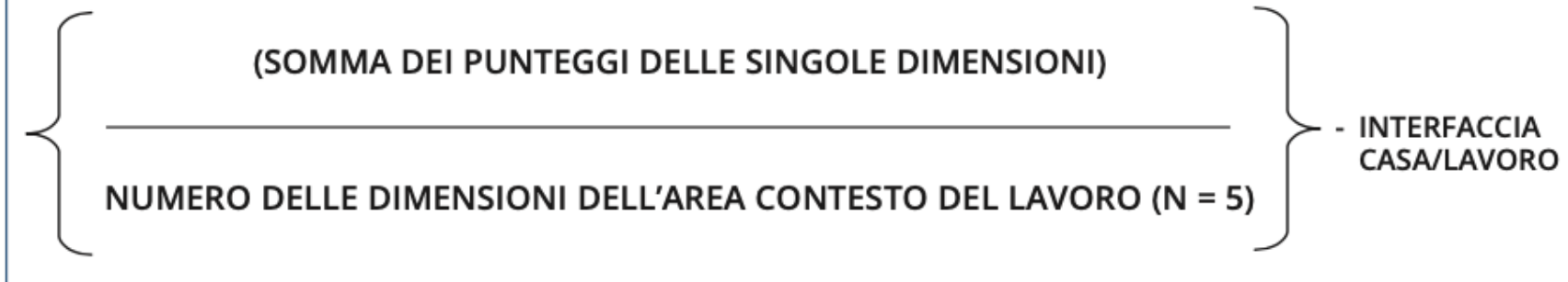
Calcolo del punteggio area Contesto del lavoro

Tabella 8 Fasce di rischio delle 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	(.....)	0	44	45	72	73	100
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	(.....)	0	49	50	74	75	100
Evoluzione della carriera	(.....)	0	66	67	99	100	
Autonomia decisionale controllo del lavoro	(.....)	0	59	60	79	80	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(.....)	0	66	67	99	100	
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro*	(.....)*	* Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0					

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contesto del lavoro

Figura 7 Formula per il calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro



Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo del punteggio area Contesto del lavoro

Tabella 9		Fasce di rischio dell'Area Contesto del Lavoro					
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Contesto	(.....)	0	37	38	53	54	100

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo punteggio finale della lista di controllo

Tabella 11		Calcolo del 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		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(.....)	0	58	59	90	91	216

I punteggi dell'area eventi sentinella sono ricategorizzati: se avevate individuate un rischio basso mettete 0, se avevate individuate un rischio medio mettete 6, se avevate individuate un rischio alto mettete 16

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo punteggio finale della lista di controllo

Codice colore	da	a	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare 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.

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo punteggio finale della lista di controllo

	59	90	<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. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o 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>
--	----	----	--

Indagine sugli indicatori di Contenuto e di Contesto

Calcolo punteggio finale della lista di controllo

	91	216	<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. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.</p>
--	----	-----	---

-
- i risultati principali della valutazione preliminare andranno sintetizzati con tabelle, grafici e commenti in una relazione finale che sarà parte integrante del DVR
 - in base all'esito della valutazione, includere sezione finale con ipotesi di intervento (o se si preferisce, con prima valutazione approfondita)
 - Esempio di relazione sul libro pg 160-164

Criticità della valutazione preliminare

- **Esperienze soggettive dei lavoratori considerate solo minimamente.** Coinvolgere rappresentanti dei lavoratori nelle valutazioni delle Aree di contesto e contenuto? Buona pratica, ma implementata quasi mai
- **L'insieme delle esperienze aggregate dei lavoratori sarebbe un dato più oggettivo** rispetto alla valutazione fatta da una persona esterna
- **Alcuni indicatori non sono accurati per lo strain.** Es indice di turnover → può essere dettato da altri fattori, es mercato del lavoro; sarebbe meglio utilizzare, ad esempio, l'intenzione di turnover (ci sono diverse misure validate in letteratura, ad es OTIS – Ordinal Turnover Intention Scale)
- **Poca correlazione tra dimensioni di rischio Contesto e Contenuto e Eventi Sentinella**

Esercitazione

- Sull'Excel avete i punteggi da trasformare per ogni area per 3 gruppi omogenei
- Eventi sentinella: sommare, calcolare livello rischio, trasformare punteggio del livello rischio
- Contenuto del lavoro: Per ogni dimensione, attuare calcolo per il punteggio delle singole dimensioni e identificare ciascun livello di rischio. Poi calcolare rischio totale per l'area Contenuto del lavoro. Numero di indicatori delle dimensioni da sapere per i calcoli: Ambiente di lavoro = 13; Pianificazione dei compiti = 6; Carico di lavoro = 9; Orario di lavoro = 8
- Contesto del lavoro: Per ogni dimensione, attuare calcolo per il punteggio delle singole dimensioni e identificare ciascun livello di rischio. Poi calcolare rischio totale per l'area Contenuto del lavoro. . Numero di indicatori delle dimensioni da sapere per i calcoli: Funzione e cultura organizzativa = 11; Ruolo = 4; Evoluzione di carriera = 3; Autonomia decisionale = 5; Rapporti interpersonali = 3; Interfaccia casa-lavoro = 4
- Calcolo rischio totale per ogni gruppo omogeneo