

DOCUMENTO D'INDIRIZZO

PER LA GESTIONE DELLA FONDAZIONE ETS CASA LEANDRA

2026

INDICE

- 1. PREMESSA** **pag. 2**
- A. Scopo documento d'indirizzo*
 - B. Definizione degli obiettivi qualitativi e quantitativi*
 - C. Politica qualità*
- 2. ANALISI DEI SERVIZI E UTENZA** **pag. 13**
- Analisi dei servizi che si intendono erogare e della tipologia d'utenza che si intende accogliere partendo da quanto consolidato*
- 3. PERSONALE** **pag. 21**
- a. Definizione del personale di cui si necessita per l'erogazione del servizio suddiviso per professionalità, Organigramma-Funzionigramma.*
 - b. CCNL applicati, ulteriori forme contrattuali previste e rispetto delle disposizioni previste dal D. Lgs 66/2003.*
 - c. Modalità di selezione del personale.*
 - d. Modalità di tenuta sotto controllo del turnover del personale.*
 - e. Procedure per la sostituzione del personale in caso di assenze impreviste e prolungate (continuità assistenziale organizzativa).*
 - f. Procedura di reperibilità medica (continuità assistenziale clinica).*
 - g. Procedura per la continuità dell'assistenza in caso di urgenze impreviste (continuità tecnologica).*
- 4. MODULISTICA DI RIFERIMENTO** **pag. 32**

1. PREMESSA

A. Scopo del documento d'indirizzo

Il documento in oggetto traccia gli obiettivi della Fondazione ONLUS Casa di Riposo Leandra in relazione alle unità d'offerta RSA, Residenzialità Assistita e APA specificando i servizi che intende erogare e la popolazione target dell'intervento nonché tutti i requisiti organizzativi e gestionali secondo quanto richiesto dalla D.G.R. della regione Lombardia n. 2569 del 31.10.2014 e s.m.i.

In particolare, il soggetto gestore vuole e deve dare evidenza dell'adeguatezza dei requisiti organizzativi e gestionali illustrando:

- Modalità di organizzazione del servizio;*
- Procedure assistenziali adottate;*
- Quantità e qualità della dotazione di personale prevista per l'assolvimento delle prestazioni e dell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale e regionale;*
- Competenze e specifiche professionalità impiegate nell'unità d'offerta nonché dell'utilizzo di idonei profili professionali previsti dai CCNL sottoscritti da OO. SS. maggiormente rappresentative su scala nazionale e regionale.*

Il soggetto gestore ha, altresì, l'obbligo di produrre la necessaria documentazione, da esibire ai soggetti preposti alla vigilanza, che attesta la conformità dell'organizzazione dell'assistenza a quanto previsto dalla normativa statale e regionale specifica per ogni unità d'offerta.

In particolare, la D.G.R. n. 3540 del 30/05/2012 e s.m.i. impongono l'adozione di un documento, da parte del Legale Rappresentante o del Consiglio d'Amministrazione, che palesi l'adeguatezza organizzativa in conformità e secondo le specifiche di cui al punto 1.3 dell'Allegato C.

Successivamente, la DGR n. 2569 del 31.10.2014 ha previsto l'approvazione annuale di un documento organizzativo contenente:

- La missione dell'organizzazione e i valori cui s'ispira;*

- *Le politiche complessive (i campi prioritari d'azione e i metodi adottati per raggiungere gli obiettivi);*
- *Gli obiettivi in relazione alla singola unità, specificando i servizi erogati e la popolazione potenzialmente interessata. Questi obiettivi tengono conto degli esiti e delle azioni dell'anno precedente, delle risultanze derivanti dall'analisi della customer satisfaction del cliente (Ospiti, Caregiver e Operatori) e dimostrano coerenza con i programmi di attività delle singole figure professionali, considerando tempi e risorse disponibili.*
- *L'organizzazione interna dell'unità d'offerta, comprendente l'organigramma, i livelli di responsabilità (in particolare per le aree sanitarie), le modalità d'erogazione del servizio, le prestazioni erogate o le attività eseguite, individuando anche un referente per i rapporti con gli uffici che sul territorio si occupano di protezione giuridica e di servizi sociali (uffici di protezione giuridica delle ASL, comuni, centri per l'assistenza domiciliare o altri);*
- *Il piano di lavoro, che comprende la tipologia e il volume di attività previste e il conseguente piano organizzativo;*
- *La relazione di valutazione del programma annuale che viene fatta, a consuntivo e a firma del Presidente, e allegata al Bilancio d'esercizio di ciascun anno.*

Quanto di seguito riportato costituisce adempimento degli obblighi sopra descritti in ossequio, oltre che alla normativa, allo statuto dell'ente e alla volontà degli Amministratori.

B. Definizione degli obiettivi qualitativi e quantitativi

L'ente promana – ai sensi e per gli effetti della L. R. 1/03 e s.m.i. – dalla trasformazione dell'Azienda di Servizi alla Persona Casa Leandra (ex Istituzione Pubblica d'Assistenza e Beneficenza denominata Ospedale Civile Infermeria per Malati Cronici). L'atto di trasformazione in Fondazione ONLUS è stato adottato dall'organo d'amministrazione.

La Regione Lombardia ha voluto riconoscere la volontà manifestata dall'Ente attraverso la DGR n. 2223 del 25 luglio 2014;

L'ente, a far tempo dal 29 luglio 2014, opera attraverso i propri organi:

- *Consiglio d'Amministrazione,*
- *Presidente,*
- *Revisore dei Conti.*

La Fondazione è retta da un Consiglio d'Amministrazione composto di 5 (cinque) membri, compreso il Presidente, nominati:

- numero 3 (tre) dal Consiglio Comunale di Canneto sull'Oglio, nominati secondo criteri individuati da specifico regolamento comunale per la nomina dei consiglieri di competenza del Consiglio Comunale;
- numero 1 (uno) dal Sindaco del Comune di Canneto sull'Oglio;
- numero 1 (uno) dal Consiglio di Amministrazione uscente.

Il 10.01.2025 si è insediato l'attuale Consiglio d'Amministrazione così composto:

Presidente pro-tempore:

Claudio Rocca

Vice Presidente:

Luciano Pastorio

Amministratori:

Enzo Beluffi

Gianpietro Barozzi

Tonino Samueli (sostituito, a far tempo dal 20.12.2026, dall'Amministratore Francesco zucca)

Il Dott. Maurizio Pellizzer ricopre l'incarico di Revisore Unico dall'1.1.2012 (ultimo atto di nomina è il decreto, n. 1 del 20.2.2024, del Sindaco del Comune di Canneto sull'Oglio).

Il Dott. Maurizio Pellizzer è anche Organo di Controllo della RSA, come previsto per gli Enti del Terzo Settore.

Nei riflessi fiscali, la RSA, in seguito a richiesta d'iscrizione all'Anagrafe unica delle ONLUS inoltrata, in data 1.8.2014, alla Direzione Regionale dell'Agenzia delle Entrate competente per territorio, ha ottenuto la qualificazione fiscale di Onlus (si ritiene acquisita ex tunc per effetto del decorso del termine previsto dall'art. 6 del Dm 266/03).

L'inquadramento fiscale sopra menzionato ha poi trovato conferma alla luce delle indicazioni fornite dalla Agenzia delle Entrate nella circ. 48/04.

Entro il 31.3.2026, la fondazione ONLUS Casa di Riposo Leandra, previa trasformazione avvenuta per atto pubblico in data 24.3.2026 in ETS "Fondazione ETS Casa Leandra", effettuerà l'iscrizione al RUNTS.

Finalità dell'ente e attività svolte.

L'Ente concorre, con le sue strutture e i suoi servizi, alla realizzazione di un sistema socio sanitario che meglio risponda alla domanda sociale espressa dalla popolazione anziana, operando in conformità e coerenza con i piani regionali e le indicazioni degli Enti di zona.

L'Ente svolge la propria attività nel rispetto delle volontà statutarie nei settori socio sanitario. In particolare, ai sensi dell'Art. 2 del vigente statuto, la Fondazione persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale e ha lo scopo di offrire servizi e prestazioni sociali, assistenziali e sanitarie prioritariamente a favore di persone svantaggiate, in quanto portatrici di disabilità fisiche e/o psichiche o anziane, in conformità alla tradizione dell'ente. Essa attua le proprie finalità d'assistenza attraverso un sistema integrato di servizi socio-assistenziali, sanitari e riabilitativi di tipo residenziale e semiresidenziale da erogare direttamente ovvero mediante convenzioni o accordi con enti pubblici e privati.

In conformità alla sua origine e tradizione, la Fondazione svolge la propria attività con particolare riferimento alla tutela dei soggetti anziani, con prioritario intento verso i residenti del comune di Canneto sull'Oglio.

La Fondazione persegue la propria finalità senza distinzione di sesso, censo, cultura, religione, condizione sociale e politica nel rispetto del dettato costituzionale, e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale.

*La residenza si pone quale **obiettivo** della propria attività, oltre l'assistenza e la cura dell'anziano, il miglioramento della qualità della sua vita qualora le condizioni di disagio o di disabilità ne impediscano la permanenza al proprio domicilio.*

Per il raggiungimento di quest'obiettivo la residenza si avvale, ove possibile, del contributo diretto e della partecipazione dell'anziano e del suo nucleo familiare, ricercati e promossi mediante il coinvolgimento, l'informazione e la possibilità di esprimere il proprio giudizio.

La Fondazione ha come obiettivi:

- a) ***Promuovere la salute, il benessere, l'autonomia personale e sociale, la qualità della vita delle persone anziane, in particolare se in condizioni di svantaggio, attraverso interventi sanitario-assistenziali e riabilitativi, in regime residenziale, non residenziale, secondo logiche di appropriatezza, di personalizzazione, di prevenzione, cura e assistenza, per garantire buone condizioni di salute e di qualità della vita.***

La promozione di salute e benessere avviene attraverso:

- Assistenza personalizzata (**PI e PAI**);
- Controllo continuo delle condizioni generali da parte dell'équipe

- multiprofessionale;*
- *Visite mediche periodiche;*
- *Prescrizione di visite specialistiche ed esami ematochimici e strumentali;*
- *Prescrizioni farmacologiche (si veda la prosecuzione del **Progetto Risk Management “Controllo del rischio connesso a prescrizione e somministrazione della terapia farmacologica”**);*
- *Diete personalizzate;*
- *Profilassi antinfluenzale e altri vaccini;*
- *Controllo delle infezioni (si veda la prosecuzione del **Progetto Risk Management “Rilevazione e prevenzione delle infezioni nelle residenze socio sanitarie”**);*
- *Ambiente sicuro e protetto mediante:*
 - o *La prosecuzione del **Progetto “Valutazione del rischio maltrattamenti”**;*
 - o *L’offerta di un **Servizio di Residenzialità Assistita** che permetta di garantire, tramite il contributo del CEAD, alcune prestazioni socio-sanitarie agli occupanti gli Alloggi Protetti per Anziani (si vedano Regolamento e Carta dei Servizi Residenzialità Leggera).*

b) Educare alla salute sia Ospiti che loro familiari.

Poiché la RSA punta molto sul mantenimento e/o incentivazione delle relazioni familiari sia all’interno che all’esterno della struttura (rientri in famiglia, uscite brevi, ...), diventa indispensabile l’educazione dei familiari stessi in merito ad attività assistenziali che concorrono al mantenimento della salute e del benessere dell’Ospite. In particolare, l’educazione alla salute riguarda:

- *La movimentazione dell’Ospite in sicurezza (si veda l’allegato 4 della vigente Carta dei Servizi della RSA “**Suggerimenti ai familiari degli ospiti in carrozzina o in sedia/poltrona non autonomi nel cammino per facilitare una corretta movimentazione dei loro congiunti**”);*
- *La prevenzione delle cadute (si veda la prosecuzione del **Progetto Risk Management “Monitoraggio e controllo del rischio cadute”**);*
- *L’interpretazione dei sintomi che possono comparire al fine di permettere al familiare stesso, che si trova con l’Ospite al di fuori della struttura, d’intervenire tempestivamente;*
- *La segnalazione agli operatori di eventuali sintomi o modificazioni delle*

condizioni di salute (es. confusione, tosse, ...)

- *La corretta alimentazione e idratazione (in base alle patologie dell'Ospite);*

Le stesse azioni vengono fatte dagli Operatori stessi perché indispensabili all'educazione alla salute e al benessere dell'Ospite.

- c) *Promuovere o realizzare servizi di carattere innovativo o sperimentale legati al divenire delle condizioni sociali e socio-sanitarie del territorio; valorizzare l'opera del volontariato nelle forme più consone alle finalità proprie;*

- d) **Migliorare la qualità organizzativa assistenziale, nel rispetto dei principi di umanizzazione delle cure**, attraverso un'analisi costante dei bisogni degli Ospiti, presenti in struttura, che permetta di erogare un servizio personalizzato adeguato. Per raggiungere tale obiettivo, è intenzione della RSA sperimentare eventuali modifiche dei piani di lavoro, degli orari di servizio e delle attività socio assistenziali e sanitarie erogate: (Nuovi piani di lavoro ...)

- *Migliorare il servizio infermieristico aumentandone il monte ore settimanale;*
- *Ridurre (ove possibile, vista l'attuale difficile situazione del personale socio sanitario) il turnover del personale di reparto;*
- *Mantenere l'archiviazione elettronica del Fa.S.A.S. e la firma digitale;*
- *Mantenere **Progetto "Doll Therapy"**;*
- *Promuovere e svolgere, altresì, attività formativa in ambito socio-sanitario a favore degli operatori dell'Ente e di altri soggetti interessati.*

- e) **Effettuare il sostegno delle famiglie e dei caregiver**. Poiché la famiglia è una risorsa indispensabile per il benessere dell'Ospite e, al contempo, il ricovero e le condizioni di salute del proprio caro possono diventare, per il familiare/caregiver, momento di stress e quindi difficili d'affrontare, la RSA, attraverso il proprio personale di reparto, deve sostenere e aiutare entrambi nelle rispettive situazioni. Momenti fondamentali sono:

- *Il sostegno all'ingresso dell'Ospite in RSA;*
- *L'aiuto nel disbrigo di pratiche quali richieste d'accompagnamento, ricorso per l'Amministratore di Sostegno, ...);*
- *L'aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del proprio caro;*
- *Il possibile trasferimento presso altre strutture (RSA, Ospedali, ..., attraverso contatti, mantenimento delle relazioni, e pratiche);*

- *Rientro definitivo in famiglia (in questo caso il sostegno si ha attraverso le pratiche per l'ottenimento dei presidi, l'educazione a un'adeguata assistenza del proprio care in base ai suoi bisogni);*
 - *L'accompagnamento alla morte (si veda la prosecuzione del **Progetto "Aiutare quando non si può guarire"**);*
- f) *Mantenere e promuovere l'interazione/coinvolgimento col territorio e le sue risorse, attraverso uscite in paese e zone limitrofe, partecipazione ad eventi promossi dal comune e da associazioni di volontariato, coinvolgimento di amici e parenti al soggiorno marino e ad altre gite giornaliere.*
- g) *Svolgere attività di raccolta fondi, utilizzando metodi adeguati ed eticamente conformi allo Statuto vigente;*
- h) *Stipulare convenzioni con altri enti, sia pubblici sia privati, per il miglior perseguimento delle finalità istituzionali. A tal proposito, si vedano:*
- *Il "Contratto, col Comune di Canneto sull'Oglio, per il servizio mensa a favore delle persone anziane, sole e/o bisognose";*
 - *Il Convenzione con la Fondazione Santa Chiara – Istituto di Istruzione Professionale e di Formazione Professionale di Casalmaggiore (CR) che consiste nell'erogazione di trattamenti di acconciatura e di estetica agli Ospiti della RSA.*
 - *Il partenariato con la Parrocchia Sant'Antonio Abate che consiste in momenti di preghiera con gli Ospiti.*
- i) *Costituire e/o partecipare e/o concorrere alla costituzione di enti la cui attività sia rivolta al perseguimento di finalità analoghe.*

È fatto divieto alla Fondazione di svolgere attività diverse da quelle istituzionali, ad eccezione di quelle ad esse direttamente connesse o di quelle accessorie per natura a quelle statutarie in quanto integrative delle stesse, nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui all'art. 10 comma 5 del D. Lgs. del 4 dicembre 1997 n.460 e successive modifiche ed integrazioni.

L'Ente agisce a tutela dei soggetti non autosufficienti privi di parenti o la cui famiglia sia impossibilitata o inidonea a provvedere, attivando nei loro confronti le forme di tutela giuridica previste dalla Legge.

In particolare, l'attività svolta dalla Fondazione si concretizza nell'erogazione di un servizio di Residenza Sanitario Assistenziale accreditato e contrattualizzato dalla Regione Lombardia per n. 58 posti letto, di un servizio di Alloggi Protetti per Anziani e di Residenzialità Assistita per un massimo di 3 posti.

Nell'anno 2017:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
2.365	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	11,20
802	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	3,79
8.325	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	39,39
4.769	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	22,56
163	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,77
131	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	0,62
2.514	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	11,89
2.067	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	9,78
21.136	TOTALI	100

Nell'anno 2018 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
2.917	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	13,80
1.149	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	5,43
7.939	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	37,55
5.245	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	24,81
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
108	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	0,51
1.757	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	8,31
2.027	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	9,59
21.142	TOTALI	100

Nell'anno 2019 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
2.229	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	10,57
981	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	4,65
8.560	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	40,59
5.808	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	27,54
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	0,00
1.360	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	6,45
2.152	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	10,20
21.090	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2020 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
1.629	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	10,51
116	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	0,75
7.080	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	45,68
4.449	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	28,71
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
189	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	1,22
959	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	6,19
1.076	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	6,94
15498	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2021 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
2.024	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	12,01
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	0,00
8.070	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	47,88
3.996	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	23,71
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	0,00
1.396	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	8,28
1.369	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	8,12
16.855	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2022 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
1.235	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	6,77
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	0,00
9.094	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	49,87
5.291	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	29,02
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	0,00
1.655	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	9,08
959	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	5,26
18.234	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2023 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
1.158	<i>giorni per Ospiti in Classe 1</i>	5,53
393	<i>giorni per Ospiti in Classe 2</i>	1,88
8.504	<i>giorni per Ospiti in Classe 3</i>	40,64
6.451	<i>giorni per Ospiti in Classe 4</i>	30,83
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
291	<i>giorni per Ospiti in Classe 6</i>	1,39
1.677	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	8,02
2.449	<i>giorni per Ospiti in Classe 8</i>	11,71
20.923	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2024 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
1.093	<i>giorni per Ospiti in Classe 1 ICA</i>	5,18
1.445	<i>giorni per Ospiti in Classe 2 ICA</i>	6,85
7.679	<i>giorni per Ospiti in Classe 3+3 ICA</i>	36,41
6.221	<i>giorni per Ospiti in Classe 4+4 ICA</i>	29,50
0	<i>giorni per Ospiti in Classe 5</i>	0,00
47	<i>giorni per Ospiti in Classe 6 ICA</i>	0,23
1.422	<i>giorni per Ospiti in Classe 7</i>	6,74
3.181	<i>giorni per Ospiti in Classe 8+8 ICA</i>	15,09
21.088	<i>TOTALI</i>	100

Nell'anno 2025 sono state erogate le seguenti prestazioni:

<i>Giornate di presenza per classe di Ospiti</i>	<i>Tipologia Ospiti</i>	<i>%</i>
<i>1.066</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 1 ICA</i>	<i>5,49</i>
<i>406</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 2 ICA</i>	<i>2,09</i>
<i>7.526</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 3 + 3 ICA</i>	<i>38,74</i>
<i>4.401</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 4 + 4 ICA</i>	<i>22,65</i>
<i>2.457</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 7 + 7 ICA</i>	<i>12,65</i>
<i>3.572</i>	<i>giorni per Ospiti in Classe 8 ICA</i>	<i>18,38</i>
<i>19.428</i>	<i>TOTALI</i>	<i>100</i>

L'importo della retta per gli Ospiti della RSA è determinato, ogni anno, dal Consiglio d'Amministrazione. Con deliberazione n. 21 del 20 dicembre 2025, il CDA ha deliberato di aumentare le rette di degenza, nell'importo di € 56,50 giornalieri al netto dei contributi forfetari erogati dalla Regione Lombardia, a far tempo dall'1.1.2026.

La Fondazione mira a:

- Garantire la migliore qualità possibile della vita quotidiana dell'Ospite;*
- Rendere trasparenti i percorsi dell'accesso in struttura, dell'accoglienza, della gestione dei progetti personalizzati di salute, delle proteste e dei reclami;*
- Evidenziare la responsabilità che il personale dell'istituto ha nell'impostare i trattamenti e nel dare le prestazioni.*

C. Politica qualità

La realizzazione sostanziale di quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale sull'accreditamento, richiede l'avvio di un processo finalizzato allo sviluppo di un Sistema Qualità.

Del resto, la normativa nazionale e regionale sembra sufficientemente articolata per dar avvio a importanti attività, senza precludere futuri sviluppi in termini certificatori o di accreditamento di eccellenza.

In campo socio-sanitario e assistenziale esistono peculiarità che rendono assai difficile trovare una comune definizione di qualità, posto che gli utilizzatori dei servizi non sono sempre in condizioni di esprimere valutazioni di soddisfazione dei bisogni.

I diversi protagonisti dell'assistenza, dirigenti, operatori, parenti, ospiti e volontari, sono spesso portatori di una specifica attribuzione di valore rispetto ai singoli aspetti della qualità dell'assistenza, per di più, non esistono parametri oggettivi di misurazione dei fattori che sostanziano la qualità di una prestazione.

È intenzione di questa RSA sperimentare un percorso che aggredisca queste difficoltà strutturali, tentando di arrivare a un sistema di valutazione condiviso tra i diversi soggetti, in grado di fornire riferimenti credibili rispetto alle caratteristiche che deve avere un servizio di qualità.

Per realizzare ciò, si è individuata una batteria d'indicatori di qualità, con relativi modi di misurazione. Il modello permette di verificare, di anno in anno, l'evolversi della qualità delle prestazioni e inoltre la possibilità di simulare, a fronte della disponibilità limitata di risorse, quali interventi, tra quelli possibili, producono un maggiore miglioramento della qualità.

Per avviare un simile sistema occorre intervenire su due fronti:

- *Sul management, per la definizione di un percorso d'integrazione delle diverse funzioni che dia luogo a un piano strategico della qualità e della comunicazione;*
- *Sugli operatori, per l'avvio di Circoli di Qualità in grado di sostenere le attività di valutazione, progettazione e sperimentazione del miglioramento.*

*Il sistema è realizzabile mediante **l'analisi della soddisfazione di ospiti e familiari e l'analisi del clima organizzativo tra gli operatori** che, oltre a valutare la soddisfazione, possa consentire immediati percorsi di miglioramento, sulla base degli strumenti riportati nella carta dei servizi.*

In attuazione di quanto disposto dalla normativa regionale (recepita dalla DGR n. 3540/2012) la RSA ha attuato il D. Lgs. 231/01 che ha portato alla redazione del Modello di Organizzazione e Gestione, all'adozione di apposito Codice Etico, alla nomina dell'Organismo di Vigilanza e all'approvazione del suo Regolamento.

Per quanto attiene il miglioramento della qualità, nell'indicare quale obiettivo il costante miglioramento della qualità attraverso la strutturazione di un sistema a ciò preposto, l'Ente subordina l'attuazione dello stesso a:

- *Sviluppo del sistema secondo le direttive definite dalla Regione Lombardia;*
- *Coerenza con una programmazione territoriale;*
- *Finalizzazione del processo a una personalizzazione dell'assistenza e allo sviluppo di livelli di corresponsabilità nel controllo dell'appropriatezza delle prestazioni erogate.*

*A partire dal gennaio 2013, l'ente ha implementato una programmazione, a base territoriale provinciale, per la definizione di un sistema per la gestione integrata del **rischio clinico (Risk Management)** che, sinergicamente, definisca standard comuni per tutte le realtà simili, individuando una buona prassi condivisibile. Ad oggi, la RSA ha redatto otto progetti finalizzati alla gestione del rischio:*

- *Monitoraggio e controllo del rischio cadute;*
- *Controllo del rischio connesso alla prescrizione e somministrazione della terapia farmacologica;*
- *L'applicazione e il controllo dei mezzi di contenzione;*
- *Rilevazione e prevenzione delle infezioni nelle residenze sanitario assistenziali;*
- *Valutazione del rischio maltrattamenti operatori verso ospiti e di individuazione delle azioni di miglioramento da adottare;*
- *Prevenzione del rischio "Aggressione" verso gli Operatori;*
- *Rischio nutrizionale/gestione disfagia/diario alimentare;*
- *Progetto walking group.*

2. ANALISI DEI SERVIZI E DELL'UTENZA

Analisi dei servizi che s'intendono erogare e della tipologia d'utenza che s'intende accogliere partendo da quanto consolidato.

RSA:

L'oggetto sociale è perseguito attraverso l'erogazione di un servizio di Residenza Sanitario Assistenziale. La Fondazione è, per quest'attività, accreditata dalla Regione Lombardia.

Le RSA sono definite dal Decreto Ministeriale del 13.09.1988, come Presidi Sanitari appartenenti al Sistema Sanitario Nazionale, a valenza sanitaria, di tipo extraospedaliero, aventi per obiettivo la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle invalidità in fase di scempenso non acuto, definibili anche come fasi di non emergenza clinica e chirurgica.

Le RSA sono previste dal Progetto Obiettivo Anziani (Progetto nazionale 1995-1997) e forniscono prestazioni sanitarie e assistenziali di recupero funzionale e sociale a soggetti anziani non autosufficienti, non curabili a domicilio o provenienti dall'ospedale dopo una fase acuta o un episodio di riacutizzazione della malattia, affetti da malattie multiple diagnosticate e documentate, necessitanti di trattamenti sanitari continuativi non erogabili a domicilio.

La Fondazione fornisce prestazioni assistenziali alle persone anziane mediante la gestione di struttura a carattere polivalente; essa ha come scopo di provvedere al ricovero, al mantenimento e all'assistenza sanitaria e sociale di persone di ambo i sessi.

L'Ente risponde ai bisogni della popolazione anziana residente, prevalentemente, nella Regione Lombardia, che si trova in uno status di non autosufficienza ponendosi sia come residenza collettiva, che offre prestazioni di tipo alberghiero e servizi di carattere assistenziale, infermieristico, sanitario e riabilitativo diretti a recuperare e migliorare l'efficienza, sia come residenza collettiva che fornisce interventi di protezione assistenziale, nonché adeguati interventi sanitari riabilitativi diretti al recupero fisico psichico ed evitare ulteriori situazioni invalidanti.

PRESTAZIONI OFFERTE E LORO CARATTERISTICHE:

1. **Assistenza medica generica:** con l'ingresso a tempo indeterminato in RSA, l'ospite viene cancellato dagli elenchi della medicina di base (perde, cioè, il diritto al medico di base), acquisendo però il diritto all'assistenza medica da parte del personale medico dell'ente.

In caso di assistenza specialistica, l'ospite sarà accompagnato con l'automezzo dell'azienda (nei limiti previsti dal Regolamento per l'utilizzo del mezzo di trasporto), o da un servizio lettighiero, presso il presidio ospedaliero più vicino, previo appuntamento fissato dal personale della struttura. La RSA si fa carico di prenotare qualsiasi visita richiesta dai medici del reparto e di preparare documentazione necessaria e ospite per la visita stessa. Le spese del trasporto con l'automezzo dell'ente sono a carico dell'azienda stessa; le spese del trasporto in autoambulanza, o altro automezzo, sono, però, a carico dell'ospite.

2. **Assistenza infermieristica:** ventiquattro ore su ventiquattro è garantita la presenza di infermieri per lo svolgimento di attività professionali di loro competenza quali la pianificazione dell'assistenza, la stesura di PI (Progetto Individuale) e PAI (Piano di Assistenza Individualizzato), la compilazione della cartella infermieristica, la rilevazione dei parametri vitali, l'esecuzione degli esami strumentali, la somministrazione della terapia secondo le disposizioni del medico, le medicazioni e la riattivazione della funzionalità dell'ospite.

3. **Servizio di riabilitazione:** è garantita la presenza di un terapeuta di riabilitazione per lo svolgimento di attività professionali di sua competenza, quali la rieducazione neuromotoria e/o terapia fisica, provvedendo in tal modo alla prevenzione, cura, riabilitazione, mantenimento delle capacità motorie e funzionali dell'ospite.

Per quanto riguarda le abilità motorie e cognitive degli Ospiti presenti in struttura, oltre ai programmi fisioterapici individuali legati alle necessità di specifiche patologie, il nostro

intervento viene modulato tenendo presente le capacità residue dell’Ospite e i limiti delle possibilità strutturali, dando vita a terapie occupazionali e funzionali, cercando di mantenere gli standard di vita qualitativamente adeguati.

Con l’adesione ai gruppi di attività, si stimolano le capacità deambulatorie, motorie fini, sociali e cognitive, con piccole gare di giochi con la palla, birilli e la soluzione di indovinelli, proverbi e canti. (vedi Programmazione Attività di fisioterapia – anno 2026)

4. **Servizio socio-assistenziale:** *il servizio socio assistenziale è svolto dagli operatori socio assistenziali muniti di specifico attestato Regionale. Questi operatori si prendono cura dell’anziano in tutte le attività di base della vita quotidiana: igiene, alimentazione, abbigliamento, mobilitazione, deambulazione, ecc. Il personale opera con tecniche e metodologie dirette a tutelare, recuperare e mantenere l’autonomia funzionale, tenuto conto della situazione individuale di ciascun Ospite, come indicato nel PAI. Ad ogni operatore è richiesta la capacità di cogliere, segnalare e soddisfare i bisogni degli Ospiti.*
5. **Servizio di animazione:** *il servizio di animazione e di terapia occupazionale finalizza i propri interventi al mantenimento degli interessi specifici degli anziani e alla prevenzione del decadimento cognitivo. Le attività proposte sono molto diversificate in relazione al vissuto di ogni ospite, ai suoi interessi, alle sue capacità residue, al progetto individuale. L’animatrice, dopo aver fatto l’analisi dei bisogni, si occupa della pianificazione e della programmazione animative, partecipa, per quanto di propria competenza, alla stesura del piano di assistenza individuale.*

L’attività del servizio di animazione prevede:

- *Laboratori di terapia occupazionale a piccoli gruppi;*
- *Iniziativa ludico-ricreative comunitarie (feste a tema, tombolate, lettura commentata del giornale, uscite per visite al mercato o ad altre attrazioni della zona, pomeriggi animati, feste di compleanno);*
- *Valutazione di nuovi ospiti e tutela nella fase d’inserimento in struttura;*

La RSA, in relazione alle richieste degli Ospiti, organizza annualmente, tramite il servizio di animazione, gite giornaliere e un soggiorno marino protetto, della durata di otto giorni, a Forte dei Marmi presso la “Casa al Mare” del comune di Casalmaggiore (previsto per il periodo 2 – 9 settembre 2026).

All’inizio dell’anno, viene redatto un programma annuale di animazione dove vengono stilati degli obiettivi e le rispettive modalità di realizzazione.

Ciascun Ospite partecipa alle attività di animazione in base alle proprie abilità e capacità:

- *Durante alcuni periodi dell'anno, all'interno della struttura, si svolgono delle funzioni religiose. In questi momenti, ci si avvale della collaborazione di volontari del paese, di volontari del Servizio Civile Nazionale e di alcune associazioni (per esempio, durante la messa di Pasqua, vi è la partecipazione del "Gruppo Alpini" di Asola e della "Associazione San Vincenzo" di Canneto sull'Oglio che distribuisce rami d'ulivo; quest'ultima è presente anche durante la festa di Natale con la consegna di piccoli doni).*
 - *Situazione pandemica permettendo, questa RSA partecipa alle proposte che il **territorio** offre come, ad esempio, la festa dell'AVIS, la fiera del paese e anche le varie iniziative delle altre RSA limitrofe ("giochi della gioventù di una volta" a Piadena, concerti ad Asola e a Castel Goffredo). Anche in queste occasioni, oltre al personale e ai familiari, abbiamo la disponibilità di alcuni volontari del paese oltre, ovviamente, ai volontari del Servizio Civile Universale.*
 - *Situazione pandemica e lavori di manutenzione straordinaria permettendo, siamo aperti e ben disposti nell'accogliere il gruppo dei "Carabinieri in pensione" per un mini concerto di Santa Lucia e gruppi di bambini, sia dell'oratorio che scolaresche; ad esempio, durante il periodo del grest estivo, i bambini della Cooperativa Frassati verranno in RSA per un mini concerto.*
6. **Servizio sociale:** *questo servizio è affidato all'Animatrice e alla Capo Sala le quali provvedono alla programmazione e gestione dell'ingresso dei nuovi Ospiti, mantenendo i necessari collegamenti con il servizio ATS.*

Cura in modo particolare la fase dell'accoglienza, in modo che l'Ospite sia conosciuto nella sua singolarità e adeguatamente accolto nella Struttura.

*Durante il periodo di permanenza dell'Ospite, l'Animatrice mantiene costanti **rapporti con i familiari** per ogni problema di cui devono essere doverosamente informati.*

Questo servizio ha anche il compito di supportare gli ospiti, soprattutto quelli privi di riferimento familiare, nello svolgimento di attività al di fuori della vita in residenza (acquisto di effetti personali, disbrigo di pratiche amministrative, custodia di documenti, etc.).

*All'Animatrice e alla Capo sala è affidato anche il compito, previsto dalla D.G.R. 7435/2001 e s.m.i., di accompagnare i visitatori, i potenziali futuri Ospiti e i loro familiari (se adeguatamente vaccinati) nelle **visite guidate** alla struttura, secondo un protocollo operativo prefissato, allo scopo di consentire il raggiungimento dell'obiettivo di una corretta e completa informazione sui servizi erogati dalla RSA.*

7. **Servizio di ristorazione:** questo servizio viene garantito dalla presenza di due cuochi e un aiuto cuoco i quali preparano i pasti nella cucina della RSA a garanzia della migliore qualità.

Il servizio cucina è controllato dal Responsabile Sanitario, che vigila perché siano rispettate le norme di autocontrollo attraverso il sistema HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point); si tratta, in sostanza, di procedure e di controlli che permettono di individuare e minimizzare i pericoli di contaminazione degli alimenti durante le varie fasi di lavorazione. I responsabili della cucina, su parere del responsabile sanitario, predispongono settimanalmente un menù con un'ampia varietà di piatti scelti sulla base delle esigenze degli ospiti presenti e sulle caratteristiche nutrizionali degli alimenti. Questo menù permette a tutti gli ospiti di scegliere, compatibilmente con il loro stato di salute, gli alimenti a loro graditi e, nello stesso tempo, permette agli ospiti con gravi problemi di avere alimenti completi dal punto di vista nutrizionale. Vi è la possibilità di avere menù personalizzati per gli ospiti con diete speciali.

8. **Servizio di lavanderia:** la RSA esegue il servizio di lavanderia e guardaroba interno, con proprio personale e con proprie attrezzature; per questo motivo gli ospiti e le loro famiglie, al momento dell'ingresso, saranno opportunamente informati circa i modi per contrassegnare ogni indumento. La residenza fornisce tutto il materiale alberghiero (lenzuola, coperte, asciugamani, ...). Non è permesso l'utilizzo di capi particolarmente delicati che non possono essere lavati in lavatrice a temperature elevate. Ogni disagio che si dovesse presentare circa questo servizio dovrà essere segnalato tempestivamente alla capo sala.

9. **Assistenza religiosa:** in istituto è presente un luogo di culto ove gli ospiti vengono accompagnati e dove, settimanalmente, viene celebrata la Santa Messa (Causa lavori di manutenzione straordinaria e 110, il servizio è temporaneamente sospeso).

Il personale religioso è presente in struttura con visite e momenti di preghiera.

10. **Servizio consegna corrispondenza:** la corrispondenza in arrivo viene recapitata ad ogni Ospite interessato dall'animatrice (coadiuvata dai ragazzi del Servizio Civile Universale) che provvede, se necessario e nei limiti della privacy, ad aiutare l'Ospite nella lettura e nella comprensione della corrispondenza.

11. **Servizio di parrucchiere uomo/donna:** Shampoo e barba sono garantiti dal personale interno senza dovere sostenere costi aggiuntivi. Vi è la possibilità, su richiesta, di far venire il professionista all'interno della struttura. In questo caso la spesa del servizio è direttamente a carico dell'ospite.

12. **Servizio di podologia, manicure e pedicure:** Questa attività conservativa è eseguita dal personale di reparto senza onere aggiuntivo. Qualora quest'attività sia curativa e non sia di stretta pertinenza medica, è svolta su richiesta o all'interno della struttura, o presso esercizi esterni a carico dell'ospite.
13. **Servizio farmaceutico e ausili per incontinenti:** tutte le medicine, i presidi per incontinenza e i gas medicali per ospiti in ossigenoterapia (l'ente è dotato di impianto centralizzato dell'ossigeno) sono a carico della struttura. Tutto il materiale sanitario e non, di cui necessita l'ospite, è a carico della struttura.
14. **Servizio di segreteria:** gli uffici amministrativi, nell'ambito delle rispettive competenze, sono a disposizione degli ospiti e delle loro famiglie per informazioni e disbrighi di procedimenti amministrativi.
15. **Servizio di trasporto:** Il trasporto dell'Ospite per visite specialistiche esterne o per visite di controllo, qualora venga utilizzato l'automezzo dell'ente, è garantito ed è a carico dell'ente stesso (vedi Regolamento per l'utilizzo del mezzo di trasporto).

IDONEITÀ ALL'INGRESSO:

Il paziente idoneo per il ricovero in RSA deve possedere alcuni elementi chiave di seguito riportati:

- *Età d'interesse geriatrico (dai 65 anni in poi), pur ammettendo eccezioni previo accordi con ATS.*
- *Non autosufficienza per motivi fisici, psichici o entrambi.*
- *Rilevanza sanitaria definita da: severità, comorbilità e instabilità clinica e comprendente le necessità riabilitative.*
- *Continuità delle cure: a medio e lungo termine.*
- *Istituzionalizzazione: possibilmente per scelta.*

Nell'ambito delle RSA si supera il concetto di ricovero inteso come intervento di custodia privo di contenuti specifici di diagnosi, cura, riabilitazione e prevenzione.

Emerge, al contrario, il rilievo sanitario-assistenziale delle attività espletate.

Poiché la complessità dei bisogni può venire meglio affrontata da équipe ampiamente multidisciplinari, i criteri di accreditamento, in corso di studio, premiano la varietà delle professionalità messe a disposizione, nell'ambito di un più ampio "Progetto di Vita" sulla persona ricoverata.

L'età media, all'interno della Fondazione ONLUS Casa di Riposo Leandra, è poco più di ottantotto anni (88,22 anni).

La popolazione mostra una realtà socio sanitaria molto complessa e sempre più problematica.

ALLOGGI PROTETTI PER ANZIANI:

Gli Alloggi Protetti per Anziani sono riservati alle persone di età non inferiore ai 65 anni, singoli o coppie, che, pur conservando un sufficiente grado di autonomia, abbisognano di un ambiente controllato e protetto, che scelgono l'alloggio come proprio domicilio.

Con la gestione dell'Unità d'offerta sociale denominata "Alloggio Protetto per Anziani", disciplinata dalla DGR 17 marzo 2010 – n. 8/11497APA, ci si propone di fornire un servizio d'integrazione sociale rivolto a:

- Anziani soli o in coppia con lievi difficoltà che vogliono rimanere nel proprio contesto di vita che sia, al contempo, in ambiente controllato e protetto prevenendo, così, emarginazione e disagio sociale.*
- Anziani soli o coppie di anziani con un serio disagio abitativo in quanto presenti, nella loro abitazione, barriere architettoniche non risolvibili.*

RESIDENZIALITÀ ASSISTITA:

La Residenzialità Assistita (ex Residenzialità Leggera) è destinata alle persone, di età non inferiore ai 65 anni, residenti in Regione Lombardia, iscritte al sistema sanitario regionale, in condizioni di fragilità parziale e che, quindi, non presentino deficit psico-fisici di particolare gravità.

Si tratta, anche in questo caso, di un servizio che ha come obiettivo l'integrazione sociale. Per ogni individuo l'ATS Val Padana (ex ASL di Mantova), in collaborazione col Comune di residenza della persona, predispone un Progetto Individuale (PI) che viene condiviso con la persona e/o la sua famiglia, in base al quale vengono assegnati buoni e/o voucher secondo i bisogni individuati.

La Residenzialità Assistita viene erogata attraverso l'inserimento di Alloggi Protetti per Anziani che, per la loro ubicazione all'interno della Residenza Sanitaria Assistenziale e le particolari caratteristiche strutturali e distributive (mini alloggi totalmente privi di barriere architettoniche, costruiti nel rispetto delle specifiche indicazioni tecniche dettate in materia dalla Regione Lombardia), sono da destinarsi ad anziani autosufficienti o con limitata perdita dell'autosufficienza che, per mantenere la propria autonomia di vita, necessitano di una situazione abitativa "protetta". Infatti, gli assegnatari potranno fruire di una rete di servizi offerti dalla R.S.A. in risposta ai diversi bisogni espressi. L'alloggio protetto si

caratterizza per la presenza, oltre alle abitazioni, di spazi comuni e per l'offerta di servizi/prestazioni sociali resi occasionalmente o continuativamente dal gestore che mette a disposizione dei cittadini dell'ATS Valpadana la capacità professionale della propria équipe socio-sanitaria e assistenziale qualificata.

I residenti/domiciliati nell'alloggio ricevono, su richiesta e con le medesime modalità in vigore per la generalità dei cittadini, tutte le prestazioni sociali e socio sanitarie garantite dai comuni e dall'ATS ai cittadini presso il proprio domicilio.

3. PERSONALE

a. Definizione del personale necessario per l'erogazione del servizio suddiviso per professionalità, Organigramma - Funzionigramma

Nell'attuale organizzazione dei servizi residenziali per anziani non autosufficienti operano figure professionali appartenenti all'area sociale, all'area sanitaria, all'area amministrativa e ai servizi generali così come indicato dalla D.G.R. 12618/2003.

La fondazione, per l'anno 2022, ha garantito il rispetto della normativa assicurando per ogni Ospite settimanalmente un numero di minuti d'assistenza superiore (in ogni momento) a quello previsto dall'obbligo normativo pari a 901 (standard d'accreditamento).

Nella procedura "Turistica del personale in servizio" - è descritto il mix assistenziale quali - quantitativo ritenuto necessario e coerente con la progettazione del servizio richiesta dal Direttore Generale.

Sono state altresì garantite le prescrizioni specifiche in materia di:

- Presenza dei titoli previsti per tutte le figure professionali (Medici, Infermieri, Fisioterapisti, ASA/OSS e Animatori);*
- Servizio medico 24 ore su 24 (presenza effettiva e/o reperibilità);*
- Servizio Infermieristico 24 ore su 24;*
- Presenza delle figure settimanalmente previste per tutte le settimane dell'anno;*

Nel 2015, la RSA ha scelto di effettuare l'assunzione diretta di tutto il personale presente a vario titolo ... La scelta (fatta nel 2015) dell'assunzione diretta del personale dipendente di cooperative e/o Agenzie interinali è stata dettata dall'idea di "fidelizzare" il lavoratore facendolo, così, sentire parte integrante della struttura con l'obiettivo di un miglioramento, in termini di qualità, dei servizi offerti.

L'internalizzazione ha permesso, con l'applicazione del CCNL UNEBA, di aumentare di due ore settimanali le prestazioni di ciascun nuovo operatore (si è passati dalle 36 alle 38 ore settimanali di presenza effettiva); scelta che ha permesso, di conseguenza, d'introdurre, a far tempo dal mese di dicembre 2015, un secondo progetto: l'introduzione di un turno in più al giorno. Si tratta di un turno spezzato che, nel rispetto della normativa vigente, è stato articolato ascoltando l'esigenza, espressa dal personale durante le periodiche riunioni di

reparto, di avere maggiore assistenza in determinate fasce orarie (al momento non disponibile per difficoltà nel reperire personale sociosanitario e sanitario aggiuntivo).

Con l'arrivo dell'infezione da SARS-CoV-2, l'obbligo di vaccinazione anti COVID-19 di tutto il personale socio sanitario, l'aumento importante delle assunzioni da parte delle ASST di personale socio sanitario e la paura del virus, la RSA ha visto il licenziamento volontario da parte di ASA/OSS e Infermieri per i quali si sono liberati posti lavoro vicino alle rispettive residenze. Ciò ha capovolto la situazione creando la necessità di non ripristinare la copertura dei posti letto, lasciati liberi per eventuali isolamenti nel periodo marzo 2020 – dicembre 2022, per carenza di personale.

Allo stesso modo, al fine di garantire la sicurezza degli Ospiti della RSA, l'esecuzione di opere di riqualificazione energetica e riduzione del rischio sismico iniziate nel 2024 ha determinato, con atto n. 19 del 25.9.2024, il blocco, da parte del Consiglio d'Amministrazione della Fondazione, dell'ingresso di nuovi Ospiti in RSA fino ad ultimazione dei lavori nei reparti.

Ora la RSA, in caso di impossibilità ad assumere direttamente il personale e pur di garantire un'adeguata assistenza, si avvale anche di agenzie interinali, una cooperativa di infermieri e infermieri a libera professione.

Responsabile di Struttura:

La residenza è diretta da un Direttore Generale che è responsabile dell'organizzazione complessiva e della gestione amministrativa della struttura.

Il Direttore Generale è il soggetto delegato dal Legale Rappresentante a presenziare ai sopralluoghi di vigilanza e controllo di appropriatezza ai sensi della D.G.R. 3540/2012 (All. 1) nonché il responsabile del miglioramento della qualità all'interno della Fondazione.

Operatori dell'Area socio-assistenziale:

- *L'ASA/OSS (n. 18 operatori a tempo pieno e n. 6 a part-time, per un totale di 24 operatori di cui n. 3 con contratto EE.LL. e n. 21 con contratto UNEBA).*
- *L'Animatore (n. 1 operatore a tempo pieno con contratto EE.LL.).*

Operatori dell'Area sanitaria:

- *Il Medico (n. 2 professionisti a libera professione).*
- *Il Caposala/Infermiere (n. 1 operatore con contratto a libera professione).*

- *L'Infermiere professionale (n. 1 operatore part time con contratto UNEBA, n. 2 operatori a tempo pieno, di cui uno con contratto EE.LL. - quindi a 36 ore - e uno con contratto UNEBA - quindi a 38 ore settimanali.*

Vista la pesante carenza infermieristica a livello nazionale, e la contemporanea necessità di garantire assistenza agli Ospiti, la RSA sta utilizzando anche 4 Infermieri a libera professione e n. 1 Infermieri di cooperativa che garantiscono la copertura di turni diurni e notturni.

- *Il Fisioterapista (n. 1 operatore part-time, 25 ore settimanali, con contratto UNEBA).*

Operatori dell'Area amministrativa:

- *Tre impiegate (n. 1 a tempo pieno e n. 2 part-time con contratto UNEBA).*

Operatori dell'Area dei Servizi Generali:

- *Il personale addetto al guardaroba e al lavaggio di biancheria piana e indumenti degli ospiti (n. 1 operatore a tempo pieno 38 ore settimanale, con contratto UNEBA).*
- *Il personale addetto ai servizi di ristorazione (n. 2 cuochi e n. 1 aiuto cuoco a tempo pieno con contratto UNEBA).*
- *Il personale addetto alla pulizia degli ambienti è garantito da personale dipendente con contratto UNEBA per un totale di n. 10 ore giornaliere.*

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

Ausiliari Socio Assistenziali (ASA):

È presente, 24 ore su 24.

L'ASA/OSS (rispettivamente, D.G.R. 24 luglio 2008 n°8/7693 e D.M. 18 febbraio 2000) interviene per sostenere la persona nello svolgimento delle attività di vita quotidiana e l'aiuta nell'espletamento delle sue funzioni personali essenziali, sapendosi integrare con altri operatori e lavorando in équipe.

L'ASA/OSS è l'operatore che fornisce prestazioni attraverso attività integrate relative a:

- *Assistenza diretta alla persona*
- *Aiuto nella vita di relazione*
- *Igiene e cura dell'ambiente*

- *Igiene e pulizia personale*
- *Preparazione dei pasti e aiuto alle funzioni alimentari*
- *Prestazioni igienico-sanitarie di semplice attuazione, non infermieristiche e non specialistiche*

Elabora e mette in opera, in collaborazione con le altre figure professionali, il P.I. (Progetto Individuale), il P.A.I. (Piano di Assistenza Individualizzato).

Modalità di riconoscimento: cartellino di riconoscimento.

Animatore:

L'Animatore sociale esegue la pianificazione animativa e lo svolgimento delle attività animative specifiche del proprio ruolo; sviluppa attività di vita comunitaria sia occasionale sia permanente con finalità preventive e d'integrazione sociale. Promuove lo sviluppo della crescita personale, dell'inserimento e della partecipazione sociale dei soggetti, definendo interventi educativi, sociali e culturali rispondenti ai bisogni individuati, mediante momenti di animazione, comunicazione interpersonale, dinamica di gruppo.

Svolge la propria attività in strutture pubbliche, private e del Terzo Settore, residenziali o semiresidenziali, preposte a sviluppare attività di vita comunitaria (centri sociali, centri gioco, centri per le famiglie, club giovanili, centri di quartiere, centri anziani, biblioteche, scuole, residenze protette), come anche in contesti socio-culturali allargati (eventi, mostre, feste di quartiere, visite guidate).

Svolge la propria attività in autonomia o in modo integrato con altre figure professionali coinvolte nel servizio erogato. Ciò in particolare in ambito socio-sanitario, in cui è chiamato anche a un continuo lavoro di confronto in équipe.

Elabora e mette in opera, in collaborazione con le altre figure professionali, il P.I. (Progetto Individuale) e il P.A.I. (Piano di Assistenza Individualizzato).

È il Referente per i rapporti con uffici sul territorio che si occupano di protezione giuridica e servizi sociali.

Modo d'identificazione: cartellino di riconoscimento.

AREA SANITARIA

Medico:

Nella residenza per anziani non autosufficienti è sempre presente o attivabile un medico, 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, con reperibilità notturna e diurna, festiva e feriale.

Il medico ha il compito principale di comprendere-valutare la situazione globale della salute dell'ospite con il fine di curarlo in base al peso dei problemi rilevati.

Il medico integra i dati sulle condizioni mediche e sul loro trattamento con quelli riguardanti lo stato funzionale, mentale, comportamentale e relazionale al fine di sviluppare, insieme alle altre figure professionali, un piano d'intervento altamente individualizzato.

Poiché responsabile primario della salute dell'ospite, il medico ha l'importante compito del mantenimento di rapporti significativi con i familiari degli ospiti.

Il Direttore Sanitario risponde, per compilazione e conservazione, del Fascicolo Socio Assistenziale Sanitario; valida i Protocolli, le procedure ed eventuali linee guida interne alla struttura, in materia sanitaria e ne verifica la corretta applicazione. Egli, con l'ausilio del Caposala, cura i rapporti con l'ATS di riferimento per l'applicazione d'iniziativa di promozione della prevenzione, dell'educazione alla salute e della tutela sociosanitaria. Il Direttore sanitario, avvalendosi della caposala, vigila sugli aspetti igienico-sanitari, sulla corretta conservazione, somministrazione, smaltimento dei farmaci e dei materiali a scadenza; sulla gestione dei rifiuti pericolosi potenzialmente infetti e speciali pericolosi.

La Residenza si avvale delle seguenti professionalità:

Direttore Sanitario e medico di reparto, Dott. Franco Milani, in servizio attivo dal venerdì al mercoledì, in fasce orarie prestabilite e rese note al pubblico della RSA mediante avviso affisso sulla porta dell'ambulatorio medico.

Medico di Reparto, Dott. Piero Parenti, in servizio attivo il lunedì e dal mercoledì al venerdì in fasce orarie prestabilite e rese note al pubblico della RSA mediante avviso affisso sulla porta dell'ambulatorio medico.

In reperibilità diurna, notturna, sia feriale sia festiva (24 ore al giorno su sette giorni settimanali):

Dott. Franco Milani.

Modalità d'identificazione: cartellino di riconoscimento.

Caposala:

Il Caposala (DPR 7 settembre 1984 n. 821) svolge attività di assistenza diretta attinente alla sua competenza professionale. Egli coordina e coadiuva l'attività del personale infermieristico e ausiliario; predispone piani di lavoro, nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile Sanitario e dal Direttore Generale, nel rispetto dell'autonomia operativa del personale e delle esigenze del lavoro di gruppo; svolge attività di didattica e attività finalizzata alla sua formazione; è responsabile dei propri compiti limitatamente alle prestazioni e funzioni disposte dalla normativa vigente; coordina le attività degli infermieri e degli ASA; predispone i turni di lavoro e vigila sull'andamento dei servizi.

Il Caposala coadiuva il Responsabile Sanitario nella cura dei rapporti con l'ATS di riferimento per l'applicazione d'iniziative di sviluppo della prevenzione, dell'educazione alla salute e della tutela sociosanitaria; nella vigilanza sugli aspetti igienico-sanitari, sulla corretta conservazione, somministrazione, smaltimento dei farmaci e dei materiali a scadenza; sulla gestione dei rifiuti pericolosi potenzialmente infetti e speciali pericolosi.

Modo d'identificazione: cartellino di riconoscimento.

Infermiere:

Le principali funzioni sono (D.M. 14 settembre 1994, n. 739) la pianificazione dell'assistenza, la prevenzione delle malattie, l'assistenza dei malati e dei disabili di tutte le età e l'educazione sanitaria.

L'infermiere:

- a) partecipa all'identificazione dei bisogni di salute della persona e della collettività;*
- b) identifica i bisogni di assistenza infermieristica della persona e della collettività e formula i relativi obiettivi;*
- c) pianifica, gestisce e valuta l'intervento assistenziale infermieristico;*
- d) garantisce la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico - terapeutiche;*
- e) agisce sia individualmente sia in collaborazione con gli altri operatori sanitari e sociali;*
- f) per l'espletamento delle funzioni si avvale, ove necessario, dell'opera del personale di supporto;*
- g) svolge la sua attività professionale in strutture sanitarie pubbliche o private, nel territorio e nell'assistenza domiciliare, in regime di dipendenza o libero - professionale.*

Elabora e mette in opera, in collaborazione con le altre figure professionali, il P.I. (Progetto Individuale), il P.A.I. (Piano di Assistenza Individualizzato).

Modo d'identificazione: cartellino di riconoscimento.

Fisioterapista:

Nella residenza è presente nel turno diurno.

Il fisioterapista (Decreto 14 settembre 1994, n. 741 del Ministero della Sanità) è l'operatore sanitario, in possesso del diploma universitario abilitante, che svolge in via autonoma, o in collaborazione con altre figure sanitarie, gli interventi di prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree della motricità, delle funzioni corticali superiori, e di quelle viscerali conseguenti a eventi patologici, a varia eziologia, congenita o acquisita.

Con riferimento alla diagnosi e alle prescrizioni del medico, nell'ambito delle proprie competenze, il fisioterapista:

- Elabora, anche in équipe multidisciplinare, la definizione del programma di riabilitazione volto all'individuazione e al superamento del bisogno di salute del disabile;*
- Pratica autonomamente attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive utilizzando terapie fisiche, manuali, massoterapiche e occupazionali;*
- Propone l'adozione di protesi e ausili, ne addestra all'uso e ne verifica l'efficacia;*
- Verifica le risposdenze della metodologia riabilitativa attuata agli obiettivi di recupero funzionale.*

Svolge attività di studio, didattica e consulenza professionale, nei servizi sanitari e in quelli, dove si richiedono le sue competenze professionali.

Modo d'identificazione: cartellino di riconoscimento.

CCNL applicati, altre forme contrattuali previste e rispetto delle disposizioni previste dal d. lgs. 66/2003

Come regola generale:

In seguito a internalizzazione, tramite assunzione diretta con contratto UNEBA, del servizio socio assistenziale di due reparti di 29 ospiti, del servizio d'igiene e sanificazione degli ambienti dell'ente e del servizio di fisioterapia, i servizi sono gestiti e svolti da personale

dipendente con rapporto regolato dal CCNL Enti Locali per gli assunti prima del 31.10.2014 e successivamente, dal contratto UNEBA.

*Per volontà espressa del Consiglio d'Amministrazione, per le **sostituzioni temporanee di lavoratori dipendenti** (Fisioterapista, Animatore, ASA e Infermieri) si ricorre ad assunzioni, a tempo determinato, con contratto UNEBA e, se necessario, ad agenzie di somministrazione. In casi estremi, al solo scopo di garantire adeguata assistenza agli Ospiti, si ricorre a rapporti libero professionali.*

È a contratto libero-professionale il servizio medico.

Vista la pesante carenza di personale sanitario, al fine di garantire la presenza dell'Infermiere anche di notte, la Fondazione si sta avvalendo altresì di liberi professionisti e cooperative.

Il sistema dei turni e dei riposi minimi per tutte le figure professionali, a prescindere dalla tipologia di contratto, è strutturato nell'osservanza di tutte le disposizioni di cui al D. Lgs. 66/2003.

(Procedura sulla "Turistica del personale in servizio" e All. 5 - Dichiarazione attestante il rispetto delle norme in materia di turnazione e riposi minimi con riferimento alla totalità dei rapporti e degli incarichi di lavoro in essere).

b. Modalità di selezione del personale

La dotazione organica è definita sugli obiettivi della Fondazione, agli assetti organizzativi e al fabbisogno di risorse umane, evidenziando la suddivisione del personale sulla base dei sistemi d'inquadramento contrattuale in vigore.

c. Modalità di controllo del turnover del personale

*Obiettivo della RSA è limitare al massimo il turnover, che compromette l'auspicabile continuità assistenziale favorendo una continuità formativa, pilastro imprescindibile per la definizione di uno standard d'eccellenza. Inoltre, si è strutturata una turnistica autosufficiente in grado di supportare la **continuità assistenziale** in caso di assenze straordinarie improvvise. Questo consente di ridurre le assunzioni temporanee a livelli veramente limitati.*

Nell'anno 2013 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:

Totale ore: 48.035; ore t.d.<3 mesi: 471 Turnover: 0,98%

*Nell'anno 2014 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore: 47.914; ore t.d.<3 mesi: 166,5 Turnover: 0,35%*

*Nell'anno 2015 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore: 47.632; ore t.d.<3 mesi: 266,15 Turnover: 0,56%
(leggermente superiore, se pur esiguo, rispetto all'anno precedente per due gravidanze).*

*Nell'anno 2016 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore: 49.953; ore t.d.<3 mesi: 71 Turnover: 0,14%*

*Nell'anno 2017 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore: 54.868; ore t.d.<3 mesi: 214 Turnover: 0,39%*

*Nell'anno 2018 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 50.280; ore t.d.<3 mesi: 951,40 Turnover: 1,89%*

*Nell'anno 2019 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 54.081; ore t.d.<3 mesi: 1.898,5 Turnover: 3,51%*

*Nell'anno 2020 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 47.023; ore t.d.<3 mesi: 1.628 Turnover: 3,46%*

*Nell'anno 2021 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 43.992; ore t.d.<3 mesi: 850,25 Turnover: 1,93%*

*Nell'anno 2022 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 56.522,30'; ore t.d.<3 mesi: 1.508,30' Turnover: 2,67%*

*Nell'anno 2023 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 63.902, ore t.d.<3 mesi: 1.080,30' Turnover: 1,69%*

*Nell'anno 2024 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 48.870, ore t. d.<3 mesi: 60,51' Turnover: 0,12%
Totale ore: 64.429,32', ore t. d.<3 mesi: 60,51' Turnover: 0,09%*

*Nell'anno 2025 la percentuale di ore fornite da personale a tempo determinato (<3 mesi) è:
Totale ore a standard: 64.642, ore t. d.<3 mesi: 1241,00' Turnover: 0,92%*

Nell'anno 2026, si prevede una percentuale di turnover inferiore a quella dell'anno precedente.

d. Procedure per la sostituzione del personale in caso di assenze impreviste e prolungate (Continuità assistenziale organizzativa)

L'ente, per la sostituzione di personale, in osservanza della legislazione joslavoristica, si avvale di forme contrattuali tipiche previste per i tempi determinati.

*L'idoneità alle mansioni è verificata amministrativamente (iscrizioni ad albi, qualifiche professionali, attestati di competenza e, considerata la mission della fondazione, conoscenza, indispensabile, della **lingua italiana**).*

Per la presa in servizio, si richiede l'adempimento degli obblighi discendenti dal D. Lgs. 81/08 in materia di sorveglianza sanitaria e di formazione/informazione del personale.

Le procedure per la sostituzione del personale per assenze sia impreviste sia prolungate sono individuate nella Procedura per la sostituzione di personale.

Per garantire la continuità dell'assistenza è stata altresì normata l'ipotesi di assenza improvvisa (preavviso zero) con una procedura che contiene le attività, assicurando lo svolgimento a organico ridotto delle funzioni essenziali per la tipologia di servizio (si veda la procedura n. 24 per la sostituzione di personale).

e. Procedura di reperibilità medica (Continuità assistenziale clinica)

La DGR 12618/2003, allegato A, rinnovando gli adempimenti già previsti per la tipologia di servizio (RSA), impone l'obbligo dell'assistenza medica nelle 24 ore. L'ente adempie attraverso convenzioni con Medici liberi professionisti che assicurano il servizio attivo per ventiquattro ore settimanali e le restanti in pronta reperibilità (All. 2 – Procedura n. 23 per la reperibilità medica).

f. Procedura per la continuità dell'assistenza in caso di urgenze impreviste (continuità tecnologica)

La fondazione attua un sistema di formazione in grado di preparare tutto il personale per la gestione delle emergenze con la stesura d'idonei protocolli, la divulgazione pre e post assunzione, la verifica dell'apprendimento con appositi questionari e le necessarie simulazioni.

4. MODULISTICA DI RIFERIMENTO

All. 1 – Delega del Legale Rappresentante;

All. 2 – Procedura per la reperibilità medica;

All. 3 – Procedura emergenze tecnologiche e organizzative;

All. 4 – Lettera d'invito ad attivarsi per la nomina di Amministratore di Sostegno;

All. 5 – Dichiarazione attestante il rispetto delle norme in materia di turnazione e riposi minimi con riferimento alla totalità dei rapporti e degli incarichi di lavoro in essere;

All. 6 – Programmazione Attività di Fisioterapia anno 2026 (con progetto “Hand”);

All. 7 – Programmazione Attività di Animazione anno 2026 (con progetto “Hand”);

All. 8 – Organigramma – Funzionigramma aziendale.

31 marzo 2026,

Il Presidente

Claudio Rocca



VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE STRESS LAVORO-CORRELATO

secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'

DATA: 25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO: AMMINISTRATIVI
ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a

RISULTATO COMPLESSIVO **NON RILEVANTE**
TOTALE: 23,33

così determinato:

I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	6,94	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	16,38	=
		23,33	

legenda risultato:

da 0 a 70 **NON RILEVANTE** da 71 a 110 **MEDIO** da 111 a 216 **ALTO**

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA PUNTEGGIO AREA: 0,00

SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

punteggio da indicatori 8,00 da 0 a 16 da 17 a 32 da 33 a 64

punteggio della dimensione 0,00 0 6 16

17 33

1) Infortuni punteggio voce 0,00

calcoli:

100x	n° infortuni sul lavoro	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori			3,5		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				9,5		

2) Malattia						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	3828,571429	134	→	AUMENTATO	
	n° lavoratori			3,5		O	
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	3052,631579	290			
				9,5			
3) Assenze dal lavoro						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° ore di lavoro da contratto			3408			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0,09630712	14,5			
				15056			
4) Ferie non godute						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	giorni di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati			90			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				258			
5) Trasferimenti richiesti dal personale						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			
6) Rotazione del personale						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	28,57142857	1	→	AUMENTATO	
	n° lavoratori			3,5		O	
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	10,52631579	1			
				9,5			
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	cedimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			
8) Richieste visite mediche straordinarie						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			

9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente					punteggio voce		0,00
					risposta:		no
10) Istante giudicare per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali					punteggio voce		0,00
					risposta:		no
I) % mortalità dei pazienti					punteggio voce		0,00
calcoli:							
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	-	-	→	NON	
	n. ricoveri			-		APPLICABILE	
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	-	-			
				-			
II) % denunce dell'utenza					punteggio voce		0,00
calcoli:							
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n. lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			
III) % aggressioni da parte dell'utenza					punteggio voce		0,00
calcoli:							
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n. lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione					punteggio voce		0,00
calcoli:							
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n. lavoratori			3,5			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				9,5			
V) presenza di lavoratori precari					punteggio voce		0,00
					→		0
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne					punteggio voce		0,00
					→		0
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:				6,94
					media dei valori delle dimensioni dell'area		
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro					punteggio dimensione		0,00
	n indicatori	13	a			c=b/a*100	
	punteggio da indicatori	0	b		c		

Pianificazione dei compiti				<i>punteggio dimensione</i>	16,67
n indicatori	6	a		c	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	b			
Carico di lavoro - ritmo di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	11,11
n indicatori	9	a		c	
punteggio da indicatori	1	b			$c=b/a*100$
Orario di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	0,00
n indicatori	10	a		c	
punteggio da indicatori	0	b			$c=b/a*100$
III AREA CONTESTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:		16,38
<i>media dei valori delle dimensioni dell'area</i>					
Funzione e cultura organizzativa				<i>punteggio dimensione</i>	28,57
n indicatori	14	a		c	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	4	b			
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione				<i>punteggio dimensione</i>	0,00
n indicatori	4	a		c	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	0	b			
Evoluzione di carriera				<i>punteggio dimensione</i>	33,33
n indicatori	3	a		c	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	b			
Autonomia decisionale - controllo del lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	0,00
n indicatori	5	a		c	
punteggio da indicatori	0	b			$c=b/a*100$
Rapporti interpersonali sul lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	20,00
n indicatori	5	a		c	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	b			
Interfaccia casa-lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	0
n indicatori	4			se 0	se > 0
punteggio da indicatori	1			-4	0

n. lavoratori ultimo anno = media tra 1/1/22 e 31/12/22	43	6	18	1	3	2
n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni (tutti 2020 x covid)	16	4	11	1		0
n. lavoratori ultimi 3 anni = somma medie 2020+2021+2022	128,5	22	61,5	3	9	5
ASSENZE PER MALATTIA						
Giorni di assenza ultimo anno	662	85	188	10	165	34
Giorni di assenza ultimi 3 anni	1920	243	840	23	180	275
ASSENZE DAL LAVORO						
n. ore perse ultimo anno	387	330,5	35	21,5		23
n. ore di lavoro da contratto ultimo anno	61043	10683	33722	1872	6308	5122
n. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni	1093	871	168	21,5	3	
n ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni	200794	37475	113539	5616	18164	10944
FERIE NON GODUTE						
n. giorni di ferie non godute ultimo anno	0					
n. gg. ferie contrattuali previsti e maturati ultimo anno	866	160	425	32	78	52
n. giorni di ferie non goduti totali ultimi 3 anni	0					
n. gg. ferie contrattuali previsti e maturati ultimi 3 anni	2552	521	1264	96	234	119
TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE						
n. trasferimenti richiesti ultimo anno	0					
n. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0					
ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti/entrati dall'azienda):						
n. lavoratori all'inizio anno 2022	38	5	17	1	3	2
n. lavoratori alla fine anno 2022	48	7	19	1	3	2
n. usciti + entrati ultimo anno	26	2	8		1	2
n. usciti + entrati ultimi 3 anni	73	9	25		1	7
PROCEDIMENTI, SANZIONI DISCIPLINARI						
n. procedimenti ultimo anno	0					
n. procedimenti ultimi 3 anni	4		1		3	
RICHIESTE DI VISITE MEDICHE STRAORDINARIE AL MEDICO COMPETENTE						
	0					

	n. visite mediche straordinarie ultimo anno							
	n. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni	17	3	13	1			
	CI SONO STATE SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DALL'AMBITO DELL'UTENZA?							
	Sì							
	No	no						
	CI SONO STATE ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTI/ DEMANSIONAMENTI/ MOLESTIE MORALI E/O SESSUALI?							
	Sì							
	No	no						
	MORTALITÀ PAZIENTI							
	Numero decessi pazienti ultimo anno	14						
	numero ricoveri ultimo anno	22						
	Numero decessi pazienti ultimi 3 anni	57						
	numero ricoveri ultimi 3 anni	57						
	DENUNCE ALL'UTENZA							
	Numero denunce ultimo anno	0						
	Numero denunce ultimi 3 anni	0						
	AGGRESSIONI DA PARTE DELL'UTENZA							
	Numero aggressioni ultimo anno	0						
	Numero aggressioni ultimi 3 anni	0						
	TRASFERIMENTI INTERNI DEL PERSONALE							
	N. trasferimenti assegnati ultimo anno	0						
	N. trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	0						
	PRESENZA DI LAVORATORI PRECARI							
	Percentuale rispetto al numero totale di lavoratori	0	vedere sopra al n lavoratori					
	PRESENZA LAVORATORI ASSUNTI DA STRUTTURE ESTERNE							
	Percentuale rispetto al numero totale di lavoratori		vedere sopra al n lavoratori					
	NR. DIPENDENTI AL 02/11/2023 (SOLO DIPENDENTI)	36	6	20	1	3	2	

43
16
128,5
0
0
662
0
1920
0
0
0
410
61115
1093
200794
0
0
0
866
0
2552
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
0
38
48
26
73
0
0
0
0
0
4
0
0
0
0



VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE

secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'

DATA: 25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO: ANIMATORI
ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a

RISULTATO COMPLESSIVO **NON RILEVANTE**
TOTALE: 27,42

così determinato:

I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	12,18	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	15,24	=
		27,42	

legenda risultato:

da 0 a 70	da 71 a 110	da 111 a 216
NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA PUNTEGGIO AREA: 0,00

SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

punteggio da indicatori	8,00	da 0 a 16	da 17 a 32	da 33 a 64
punteggio della dimensione	0,00	0	6	16
		17	33	

1) Infortuni *punteggio voce* 0,00

calcoli:

100x	n° infortuni sul lavoro	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori			1		
	TOT. ULTIMI 3 ANNI		33,33333333	1		
				3		

2) Malattia *punteggio voce* 4,00

<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	1000	10	→	AUMENTATO	
	n° lavoratori			1			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	766,6666667	23			
				3			
3) Assenze dal lavoro				<i>punteggio voce</i>		4,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	1,148504274	21,5	→	AUMENTATO	
	n° ore di lavoro da contratto			1872			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0,382834758	21,5			
				5616			
4) Ferie non godute				<i>punteggio voce</i>		0,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	giorni di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° giorni di ferie contrattualmente previsti			32			
	e maturati	TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				96			
5) Trasferimenti richiesti dal personale				<i>punteggio voce</i>		0,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			1			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				3			
6) Rotazione del personale				<i>punteggio voce</i>		0,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			1			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				3			
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari				<i>punteggio voce</i>		0,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	edimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			1			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				3			
8) Richieste visite mediche straordinarie				<i>punteggio voce</i>		0,00	
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO	
	n° lavoratori			1			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	33,33333333	1			
				3			
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente				<i>punteggio voce</i>		0,00	

						risposta:	no	
10) Istante giudicare per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali						punteggio voce	0,00	
						risposta:	no	
I) % mortalità dei pazienti						punteggio voce	0,00	
<i>calcoli:</i>								
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	63,63636364	14	→		DIMINUITO	
	n. ricoveri			22				
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	100	57				
				57				
II) % denunce dell'utenza						punteggio voce	0,00	
<i>calcoli:</i>								
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→		DIMINUITO	
	n. lavoratori			1				
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0				
				3				
III) % aggressioni da parte dell'utenza						punteggio voce	0,00	
<i>calcoli:</i>								
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→		DIMINUITO	
	n. lavoratori			1				
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0				
				3				
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione						punteggio voce	0,00	
<i>calcoli:</i>								
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→		DIMINUITO	
	n. lavoratori			1				
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0				
				3				
V) presenza di lavoratori precari						punteggio voce	0,00	
					→		0	
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne						punteggio voce	0,00	
					→		0	
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO				PUNTEGGIO AREA:			12,18	
				media dei valori delle dimensioni dell'area				
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro						punteggio dimensione	15,38	
	n indicatori	13	a				$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	2	b				c	
Pianificazione dei compiti						punteggio dimensione	33,33	
	n indicatori	6	a				$c=b/a*100$	

VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE STRESS LAVORO-CORRELATO

secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'

DATA: 25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO: ASA-OSS
ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a ciascuna AREA, con i valori dei punteggi di tutte le voci e/o dimensioni relative.

RISULTATO COMPLESSIVO		MEDIO	
		TOTALE: 75,20	
		così determinato:	
I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	38,25	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	36,95	=
		75,20	

legenda risultato

da 0 a 70 NON RILEVANTE	da 71 a 111 MEDIO	da 111 a 216 ALTO
-------------------------------	----------------------	----------------------

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA PUNTEGGIO AREA: 0,00

SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

punteggio da indicatori	4,00	da 0 a 16	da 17 a 32	da 33 a 64
punteggio della dimensione	0,00	0	6	16
		17	33	

1) Infortuni punteggio voce 0,00

calcoli:

100x n° infortuni sul lavoro ULTIMO ANNO 0 0 → DIMINUITO

	n° lavoratori				18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	17,88617886		11		
					61,5		
2) Malattia					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	1044,444444		188	→	
	n° lavoratori				18		DIMINUITO
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	1365,853659		840		
					61,5		
3) Assenze dal lavoro					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	0,103789811		35	→	
	n° ore di lavoro da contratto				33722		DIMINUITO
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0,147966778		168		
					113539		
4) Ferie non godute					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	gg di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° ggi ferie contrattualmente previsti				425		
	e maturati	TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					1264		
5) Trasferimenti richiesti dal personale					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					61,5		
6) Rotazione del personale					<i>punteggio voce</i>		4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	44,44444444		8	→	AUMENTATO
	n° lavoratori				18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	40,6504065		25		
					61,5		
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	edimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	1,62601626		1		
					61,5		
8) Richieste visite mediche straordinarie					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				18		

		TOT. ULTIMI 3 ANNI	21,13821138	13		
				61,5		
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente				<i>punteggio voce</i>		0,00
				<i>risposta:</i>		no
10) Istante giudicare per licenziamento/demansionamento/molestie morali e/o sessuali				<i>punteggio voce</i>		0,00
				<i>risposta:</i>		no
I) % mortalità dei pazienti				<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	63,6364	14	→	DIMINUITO
	n. ricoveri			22		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	100	57		
				57		
II) % denunce dell'utenza				<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				61,5		
III) % aggressioni da parte dell'utenza				<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				61,5		
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione				<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			18		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				61,5		
V) presenza di lavoratori precari				<i>punteggio voce</i>		0,00
				→		0,077
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne				<i>punteggio voce</i>		0,00
				→		0,077
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:			38,25
media dei valori delle dimensioni dell'area						
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>		30,77
	n indicatori	13	a			$c=b/a*100$



VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE STRESS LAVORO-CORRELATO

secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'

DATA: 25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO: CUCINA
ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a ciascuna AREA, con i valori dei punteggi di tutte le voci e/o dimensioni relative.

RISULTATO COMPLESSIVO

NON RILEVANTE
TOTALE: 20,08

così determinato:

I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	9,12	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	10,95	=
		20,08	

legenda risultato

da 0 a 70 da 71 a 110 da 111 a 216
NON RILEVANTE MEDIO ALTO

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA PUNTEGGIO AREA: 0,00

IL VALORE SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

punteggio da indicatori	8,00	da 0 a 16	da 17 a 32	da 33 a 64
punteggio della dimensione	0,00	0	6	16
		17	33	

1) Infortuni punteggiato voce 0,00

calcoli:

100x n° infortuni sul lavoro ULTIMO ANNO 0 0 → DIMINUITO

	n° lavoratori				3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					9		
2) Malattia						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	5500		165	→	AUMENTATO
	n° lavoratori				3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	2000		180		
					9		
3) Assenze dal lavoro						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° ore di lavoro da contratto				6308		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0,016516186		3		
					18164		
4) Ferie non godute						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	gg di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° ggi ferie contrattualmente previsti				78		
	e maturati	TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					234		
5) Trasferimenti richiesti dal personale						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					9		
6) Rotazione del personale						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	33,33333333		1	→	AUMENTATO
	n° lavoratori				3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	11,11111111		1		
					9		
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	edimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	33,33333333		3		
					9		
8) Richieste visite mediche straordinarie						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				3		

		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				9		
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente					<i>punteggio voce</i>	0,00
					<i>risposta:</i>	no
10) Istante giudicare per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali					<i>punteggio voce</i>	0,00
					<i>risposta:</i>	no
I) % mortalità dei pazienti					<i>punteggio voce</i>	0,00
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	-	-	→	NON APPLICABILE
	n. ricoveri			-		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	-	-		
				-		
II) % denunce dell'utenza					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				9		
III) % aggressioni da parte dell'utenza					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				9		
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			3		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				9		
V) presenza di lavoratori precari					<i>punteggio voce</i>	0,00
					→	0
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne					<i>punteggio voce</i>	0,00
					→	0
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:			9,12
				media dei valori delle dimensioni dell'area		
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro					<i>punteggio dimensione</i>	15,38

	n indicatori	13	a				$c=b/a*100$		
	punteggio da indicatori	2	b				c		
Pianificazione dei compiti						punteggio dimensione	0,00		
	n indicatori	6	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	0	b						
Carico di lavoro - ritmo di lavoro						punteggio dimensione	11,11		
	n indicatori	9	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Orario di lavoro						punteggio dimensione	10,00		
	n indicatori	10	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
III AREA CONTESTO DEL LAVORO				PUNTEGGIO AREA:				10,95	
				media dei valori delle dimensioni dell'area					
Funzione e cultura organizzativa						punteggio dimensione	21,43		
	n indicatori	14	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	3	b						
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione						punteggio dimensione	0,00		
	n indicatori	4	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	0	b						
Evoluzione di carriera						punteggio dimensione	33,33		
	n indicatori	3	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Autonomia decisionale - controllo del lavoro						punteggio dimensione	0,00		
	n indicatori	5	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	0	b						
Rapporti interpersonali sul lavoro						punteggio dimensione	20,00		
	n indicatori	5	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Interfaccia casa-lavoro						punteggio dimensione	-4		
	n indicatori	4				se 0	se > 0		
	punteggio da indicatori	0				-4	0		

VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE STRESS LAVORO-CORRELATO

*secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'*

DATA:	25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO:	ADDETTI LAVANDERIA+ADDETTI PULIZIE
ANNI DI RIFERIMENTO:	2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a ciascuna AREA, con i valori dei punteggi di tutte le voci e/o dimensioni relative.

RISULTATO COMPLESSIVO	NON RILEVANTE		
	TOTALE: 33,93		
	così determinato:		
I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	13,55	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	20,38	=
		33,93	

legenda risultato

da 0 a 70 NON RILEVANTE	da 71 a 110 MEDIO	da 111 a 216 ALTO
----------------------------	----------------------	----------------------

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA	PUNTEGGIO AREA:	0,00
--------------------------	-----------------	------

IL VALORE SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

<i>punteggio da indicatori</i>	4,00	da 0 a 16	da 17 a 32	da 33 a 64
<i>punteggio della dimensione</i>	0,00	0	6	16
		17	33	

1) Infortuni	punteggio voce	0,00
--------------	----------------	------

calcoli:

100x	n° infortuni sul lavoro	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
------	-------------------------	-------------	---	---	---	-----------

	n° lavoratori				2		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					5		
2) Malattia					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	1700		34	→	
	n° lavoratori				2		DIMINUITO
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	5500		275		
					5		
3) Assenze dal lavoro					<i>punteggio voce</i>		<i>4,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	0,449043342		23	→	AUMENTATO
	n° ore di lavoro da contratto				5122		O
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0,210160819		23		
					10944		
4) Ferie non godute					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	gg di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° gg ferie contrattualmente previsti				52		
	e maturati	TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					119		
5) Trasferimenti richiesti dal personale					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				2		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					5		
6) Rotazione del personale					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	100		2	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				2		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	140		7		
					5		
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	edimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				2		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					5		
8) Richieste visite mediche straordinarie					<i>punteggio voce</i>		<i>0,00</i>
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				2		

		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				5			
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente					<i>punteggio voce</i>		0,00
					<i>risposta:</i>		no
10) Istante giudiziare per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali					<i>punteggio voce</i>		0,00
					<i>risposta:</i>		no
I) % mortalità dei pazienti					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	63,63636364	14	→		
	n. ricoveri			22			DIMINUITO
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	100	57			
				57			
II) % denunce dell'utenza					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→		
	n. lavoratori			2			DIMINUITO
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				5			
III) % aggressioni da parte dell'utenza					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→		DIMINUITO
	n. lavoratori			2			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				5			
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione					<i>punteggio voce</i>		0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→		DIMINUITO
	n. lavoratori			2			
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0			
				5			
V) presenza di lavoratori precari					<i>punteggio voce</i>		0,00
					→		0,000
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne					<i>punteggio voce</i>		0,00
					→		0,000
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO				PUNTEGGIO AREA:			13,55
				media dei valori delle dimensioni dell'area			

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	23,08
n indicatori	13	<i>a</i>			$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	3	<i>b</i>		<i>c</i>	
Pianificazione dei compiti				<i>punteggio dimensione</i>	0,00
n indicatori	6	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	0	<i>b</i>			
Carico di lavoro - ritmo di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	11,11
n indicatori	9	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	<i>b</i>			
Orario di lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	20,00
n indicatori	10	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	2	<i>b</i>			
III AREA CONTESTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:		20,38
			media dei valori delle dimensioni dell'area		
Funzione e cultura organizzativa				<i>punteggio dimensione</i>	28,57
n indicatori	14	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	4	<i>b</i>			
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione				<i>punteggio dimensione</i>	0,00
n indicatori	4	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	0	<i>b</i>			
Evoluzione di carriera				<i>punteggio dimensione</i>	33,33
n indicatori	3	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	<i>b</i>			
Autonomia decisionale - controllo del lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	20,00
n indicatori	5	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	<i>b</i>			
Rapporti interpersonali sul lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	20,00
n indicatori	5	<i>a</i>		<i>c</i>	$c=b/a*100$
punteggio da indicatori	1	<i>b</i>			
Interfaccia casa-lavoro				<i>punteggio dimensione</i>	0
n indicatori	4			se 0	se > 0
punteggio da indicatori	1			-4	0



VALUTAZIONE POTENZIALE PRESENZA FATTORE STRESS LAVORO-CORRELATO

secondo la "METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO"
PROMOSSA DALL'INAIL, VERSIONE ANNO 2022 SANITA'

DATA: 25/10/2023
GRUPPO OMOGENEO: **SANITARI**
ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-2021-2022

Sono prima riportati i valori riassuntivi che indicano l'esito della valutazione, sotto i valori relativi a ciascuna AREA, con i valori dei punteggi di tutte le voci e/o dimensioni relative.

RISULTATO COMPLESSIVO **NON RILEVANTE**
TOTALE: 48,08

così determinato:

I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00	+
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	26,56	+
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	21,52	=
		48,08	

legenda risultato

da 0 a 70	da 71 a 110	da 111 a 216
NON RILEVANTE	MEDIO	ALTO

RISULTATI PARZIALI DELLE TRE AREE

I AREA EVENTI SENTINELLA PUNTEGGIO AREA: 0,00

IL VALORE SI STABILISCE A SECONDA DELLA FASCIA DI PUNTEGGIO OTTENUTA, COME SI SEGUITO:

punteggio da indicatori	10,00	da 0 a 16	da 17 a 32	da 33 a 64
punteggio della dimensione	0,00	0	6	16
		17	33	

1) Infortuni punteggiato voce 0,00

calcoli:

100x n° infortuni sul lavoro ULTIMO ANNO 0 0 → DIMINUITO

	n° lavoratori				6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	18,18181818		4		
					22		
2) Malattia						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	orni di assenza per malattia	ULTIMO ANNO	1416,666667		85	→	AUMENTATO
	n° lavoratori				6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	1104,545455		243		
					22		
3) Assenze dal lavoro						<i>punteggio voce</i>	4,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ore di assenza dal lavoro	ULTIMO ANNO	3,093700271		330,5	→	AUMENTATO
	n° ore di lavoro da contratto				10683		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	2,324216144		871		
					37475		
4) Ferie non godute						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	gg di ferie non godute	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° gg ferie contrattualmente previsti				160		
	e maturati	TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					521		
5) Trasferimenti richiesti dal personale						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	erimenti richiesti dal personale	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					22		
6) Rotazione del personale						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	rotazione (usciti/entrati)	ULTIMO ANNO	33,33333333		2	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	40,90909091		9		
					22		
7) Procedimenti/sanzioni disciplinari						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	edimenti/sanzioni disciplinari	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0		0		
					22		
8) Richieste visite mediche straordinarie						<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>							
100x	ste visite mediche straordinarie	ULTIMO ANNO	0		0	→	DIMINUITO
	n° lavoratori				6		

		TOT. ULTIMI 3 ANNI	13,63636364	3		
				22		
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente					<i>punteggio voce</i>	0,00
					<i>risposta:</i>	no
10) Istante giudicare per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali					<i>punteggio voce</i>	0,00
					<i>risposta:</i>	no
I) % mortalità dei pazienti					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n. decessi pazienti	ULTIMO ANNO	63,63636364	14	→	NON
	n. ricoveri			22		APPLICABILE
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	100	57		
				57		
II) % denunce dell'utenza					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.denunce	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				22		
III) % aggressioni da parte dell'utenza					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.aggressioni da parte de	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				22		
IV) % trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione					<i>punteggio voce</i>	0,00
<i>calcoli:</i>						
100x	n.trasferimenti assegnati	ULTIMO ANNO	0	0	→	DIMINUITO
	n. lavoratori			6		
		TOT. ULTIMI 3 ANNI	0	0		
				22		
V) presenza di lavoratori precari					<i>punteggio voce</i>	1,00
					→	0,478
VI) presenza di lavoratori assunti da strutture esterne					<i>punteggio voce</i>	1,00
					→	0,478
II AREA CONTENUTO DEL LAVORO			PUNTEGGIO AREA:			26,56
				media dei valori delle dimensioni dell'area		
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro					<i>punteggio dimensione</i>	38,46

	n indicatori	13	a				$c=b/a*100$		
	punteggio da indicatori	5	b				c		
Pianificazione dei compiti						punteggio dimensione	16,67		
	n indicatori	6	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Carico di lavoro - ritmo di lavoro						punteggio dimensione	11,11		
	n indicatori	9	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Orario di lavoro						punteggio dimensione	40,00		
	n indicatori	10	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	4	b						
III AREA CONTESTO DEL LAVORO				PUNTEGGIO AREA:				21,52	
				media dei valori delle dimensioni dell'area					
Funzione e cultura organizzativa						punteggio dimensione	14,29		
	n indicatori	14	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	2	b						
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione						punteggio dimensione	0,00		
	n indicatori	4	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	0	b						
Evoluzione di carriera						punteggio dimensione	33,33		
	n indicatori	3	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Autonomia decisionale - controllo del lavoro						punteggio dimensione	20,00		
	n indicatori	5	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	1	b						
Rapporti interpersonali sul lavoro						punteggio dimensione	40,00		
	n indicatori	5	a				c	$c=b/a*100$	
	punteggio da indicatori	2	b						
Interfaccia casa-lavoro						punteggio dimensione	0		
	n indicatori	4				se 0	se > 0		
	punteggio da indicatori	1				-4	0		

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	LEX > 85 dB(A) e p _{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 μPa)				
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici. parziale = 0				

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	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" 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	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" 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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> ...	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione. parziale = 1				

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1 ...	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

partiale = 1

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	NON CI SONO TURNI IN CUI SIA RICHIESTO PASSAGGIO DI CONSEGNA
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 0

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)				
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bacheca, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.				

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)				
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.				
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.				
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0 ...	
	Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.				

parziale = 4

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	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	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, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.				
51	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 0

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1	NON PREVISTO
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Sì	No	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori vengono consultati 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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

ponderale = 0

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).					
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.					
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.					
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					

parziale = 1

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	NON USUFRUISCONO MA PRESENTE
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 1

PARTE B - AREE CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO

NOME AZIENDA FONDAZIONE LEANDRA - RSA CANNETO S.O.

NOME GRUPPO OMOGENEO ANIMATORI

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 1

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023 | ANNI DI RIFERIMENTO: 2020-202-

PARTECIPANTI ALLA COMPILAZIONE: 2022

NOME E COGNOME / FIRMA	RUOLO RICOPERTO
GRAZIA BONELLI <i>Bonelli Grazia</i>	ANIMATORI
ELISABETTA DIOGENE <i>Diogene Elisabetta</i>	RLS - INFERMIERA
URSENA SPAZZINI <i>Museno Spazzini</i>	COLLABORATRICE RSPD
DEBORA BOSIO <i>Bosio Debora</i>	DIRETTRICE
GIOVANNI CAFFI <i>Caffi Giovanni</i>	RSPD

Area Contenuto del lavoro

L'area Contenuto del lavoro è composta di 4 dimensioni che riguardano aspetti connessi all'ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro, alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro e all'orario di lavoro. Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Orario di lavoro" è stata integrata con due indicatori aggiuntivi "Sono presenti reperibilità notturne e/o festive" ed "È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro".

Per la compilazione degli indicatori, si segna con la X la risposta concordata dal Gruppo di gestione e si riporta nella casella "Punteggio" il valore corrispondente alla risposta. È necessario fare sempre attenzione al punteggio indicato nella casella contrassegnata. Nell'esempio sotto riportato la risposta No al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta No al terzo indicatore assegna il punteggio 0.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> ...	
	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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> ...	
	LEX > 85 dB(A) e p _{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> ...	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

parziale = 2

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	Sì	No	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> ...	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 1	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione.				

parziale = 2

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

parziale = 0

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.
Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	UNICA LAVORATRICE
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 0

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)				
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendale che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bacheca, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.				

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)				
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.				
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.				
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.				

parziale = 6

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	Sì	No	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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, etc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 0

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Sì	No	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori vengono consultati 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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

ponderale = 0

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1	
	In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.				
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.				

parziale = 1

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	NON USUFRUISCE MA C'E' LUOGO ADATTO
64	Possibilità di orario flessibile	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 0

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguate illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	LEX > 85 dB(A) e p _{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
13	Esposizione a rischio biologico	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

parziale = 4

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	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione.				

parziale = 3

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

parziale = 2

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 5

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)				
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.				
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.				
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.				
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.				
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bacheca, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)				
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.				

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.					
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)					
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.					
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)					
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.					
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.					
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.					

parziale = 3

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	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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, etc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	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"/>	1 ...	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 2

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	RISPOSTA = SI PUNTEGGIO = 0
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1 ...	
L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.					
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
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	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 ...	
I lavoratori vengono consultati 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	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0 ...	
Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.					

parziale = 2

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).				
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.				
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.				
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.				
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.				

parziale = 2

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	NON USUFRUITA MA PRESENTE
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 2

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa).				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	A VOLTE : SOLITARIO
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
13	Esposizione a rischio biologico	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.				

parziale = 2

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	Sì	No	Punteggio	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	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	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione.				

parziale = 0

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

parziale = 1

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 1

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore socio-sanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)					
38	Presenza di procedure aziendali	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	HACCP
La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	1 ...	
Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.					
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bacheca, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)					
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0 ...	
Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.					

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)				
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.				
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.				
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="radio"/> ...	
	Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.				

parziale = 3

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	Sì	No	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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, etc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 0

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ..	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	RISPOSTA = SÌ PUNTEGGIO = 0
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Sì	No	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori vengono consultati 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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

parziale = 0

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).					
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.					
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.					
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					

parziale = 1

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	NON USUFRUISCONO MA PRESENTE
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 0

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	LAVORO SOLITARIO LAVANDERIA
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
	Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.				
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
	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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
	Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.				
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
	LEX > 85 dB(A) e p _{peak} > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
13	Esposizione a rischio biologico	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 1	
	Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici. parziale = 3				

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	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
	Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.				
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
	Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)				
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
	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	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
	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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
	Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)				
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
	Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione. parziale = 0				

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	SI	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	...	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

parziale = 1

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 2

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)					
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.					
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bachecha, internet, busta paga, volantini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bachecha, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)					
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.					

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)				
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.				
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.				
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.				

possibile = 4

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	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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, etc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 0

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	RISPOSTA = SI PUNTEGGIO = 0
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.					
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
I lavoratori vengono consultati 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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.					

parziale = 1

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).					
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.					
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.					
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					

parziale = 1

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	NON IN USO MA PRESENTÈ
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 1

Esempio di assegnazione delle risposte

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
1	...	0	1 x	1	
2	...	1 x	0	1	
3	...	1	0 x	0	

Lista di controllo - Area Contenuto del lavoro

Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro

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

I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori di questa dimensione 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	Sì	No	Punteggio	Note
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)				
2	Inadeguato confort acustico (ambiente non industriale)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Fonti di rumore estraneo alle normali attività di ufficio. Ambienti rumorosi.				
3	Rischio cancerogeno/ chimico non irrilevante	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Esposizione a rischio cancerogeno. Esposizione a rischio chimico NON basso per la sicurezza o NON irrilevante per la salute dei lavoratori.				
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
	Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico.				
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (Vdt, lavori fini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Buona luce naturale ma con possibilità di schermatura, regolare ed efficiente impianto di luce artificiale.				
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Attività che espone a movimentazione manuale dei carichi con Lifting Index > 1 (ove applicabile).				
7	Disponibilità adeguati e confortevoli Dpi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	Se non previsti segnare Sì
	Presenza di Dpi idonei rispetto alla lavorazione effettuata.				
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	FISIOTERAPISTA IN PALESTRA DA SOLO
	Lavoro notturno, solitario, con rischio di aggressione fisica da parte dell'utenza.				

9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
Presenza di segnaletica di sicurezza adeguata ai rischi.					
10	Esposizione a vibrazione superiore al valore d'azione giornaliero	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
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	Adeguatezza manutenzione macchine ed attrezzature	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	PALESTRA: ATTREZZATURE DA MIGLIORARE → SEGNA LATO ORA
Presenza di manutenzione periodica. Libretto di manutenzione per le attrezzature.					
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti e/o non ionizzanti	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
LEX > 85 dB(A) e ppeak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 µPa)					
13	Esposizione a rischio biologico	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 1	
Esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici.					

parziale = 5

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	Note
14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 1	
Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito per: telefonate, interferenze da parte dei pazienti e/o dei familiari anche oltre l'orario di visita e/o di apertura al pubblico, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità.					
15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati (es. attrezzature mediche, dispositivi e prodotti medico chirurgici, computer/software, stampanti, fotocopiatrici etc.)					
16	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
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	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="radio"/> 0	
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	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	
Esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore. Ogni lavoratore è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente collegata (es. job description, affiancamento, etc.)					
19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> 0	*FISIOTERAPIA
Il numero e le competenze dei lavoratori sono adeguati rispetto ai compiti ed alle richieste attese (es. numero del personale infermieristico/sanitario proporzionale ai posti letto del reparto). Sono stati sostituiti adeguatamente i lavoratori fuoriusciti dal reparto/ufficio con altri di pari funzione.					

parziale = 1

Carico di lavoro - Ritmo di lavoro

Tale dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni.

N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	0	
	I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato.				
21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	La maggior parte dell'attività dipende da altro o altri (es. emergenze, trattamenti e terapie) quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro.				
22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Vi sono "tempi morti" estesi e ripetuti durante il turno lavorativo e non è previsto un compito secondario da svolgere nei tempi di attesa (es. guardie etc.)				
23	È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento (o breve insieme di movimenti) degli arti superiori a distanza di pochi secondi oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti (es. attività ripetitive del personale tecnico e fisioterapisti o attività di "data entry" tipico del personale amministrativo e di ricerca).				
24	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito è prefissato	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	1	
	Esiste un tempo predeterminato per ogni prestazione, terapia o compito a cui occorre conformarsi.				
25	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Tutte le situazioni in cui si lavora secondo ritmi imposti da macchine (es. attrezzatura chirurgica, diagnostica, terapeutica).				
26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	I lavoratori hanno un carico di responsabilità quando devono prendere decisioni rapide e non possono confrontarsi o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto.				
27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	Riferimento all'allegato IV della Direttiva 2006/42/CE				
28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 0	0	
	I lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui errata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti e/o il territorio.				

parziale = 1

Orario di lavoro

La dimensione include lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.

Per il riadattamento al settore socio-sanitario, sono stati inclusi aspetti relativi alla turnazione notturna e/o festiva e alla presenza di momenti dedicati al passaggio di consegne da un turno all'altro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
29	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile (caso frequente nel socio-sanitario), fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.				
30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto e senza poterle recuperare.				
31	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.				
32	La programmazione dell'orario varia frequentemente	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.				
33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I tempi per le pause fisiologiche sono prefissati o flessibili, ma in ogni caso usufruibili.				
34	È presente il lavoro a turni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale della sanità.				
35	È abituale il lavoro a turni notturni	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	Abituale lavoro notturno come da contratto collettivo nazionale della sanità.				
36	È presente il turno notturno fisso o a rotazione	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina - pomeriggio - notte).				
VII	Sono presenti reperibilità notturne e/o festive	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	MEDICI
	Il personale ha un orario di lavoro che prevede normale o frequente reperibilità notturna e/o nei giorni festivi.				
VIII	È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Esiste una procedura standardizzata per effettuare il passaggio di consegne delle attività lavorative da un turno all'altro.				

parziale = 4

Area Contesto del lavoro

L'area Contesto del lavoro è composta di 6 dimensioni di indicatori che comprendono i flussi comunicativi, il ruolo nell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, etc. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Per quanto riguarda l'integrazione relativa al settore sociosanitario, la dimensione "Funzione e cultura organizzativa" è stata integrata con tre indicatori aggiuntivi "Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati"; "Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale"; "I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali". Inoltre, la dimensione "Rapporti interpersonali sul lavoro" è stata integrata con due indicatori: "Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda" e "Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/familiari".

Per la compilazione degli indicatori seguire le medesime istruzioni riportate per l'area Contenuto del lavoro.

Lista di controllo - Area Contesto del lavoro					
Funzione e cultura organizzativa					
Nella dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
N.	Indicatore	SI	No	Punteggio	Note
37	Diffusione organigramma aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica etc.)					
38	Presenza di procedure aziendali	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
La procedura è un'indicazione formalizzata dei processi lavorativi dell'azienda e contiene le modalità che devono essere seguite nelle varie fasi di un'attività sia interna che interdipartimentale.					
39	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
È presente un piano di informazione e diffusione delle procedure ai lavoratori attraverso intranet, pubblicazioni aziendali, bacheche, corsi di formazione etc. anche in relazione a cambiamenti strutturali e/o organizzativi.					
40	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Gli obiettivi aziendali a lungo e medio termine, come anche gli obiettivi di budget (che possono riguardare l'azienda o il singolo reparto), sono comunicati ai lavoratori attraverso documentazione specifica o riunioni di staff e in occasione della chiusura o apertura d'anno.					
41	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
Il Sistema di gestione della sicurezza (Sgs) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.					
42	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, etc.)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale (bacheca, intranet, mail, circolari, busta paga, volantini...)					
43	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione/ aggiornamento/ risoluzione di problemi, passaggio di consegne, etc.					

44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, anche oltre alla formazione obbligatoria per legge.				
45	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Presenza di momenti di comunicazione e informazione del datore di lavoro e della direzione aziendale al personale (chiusura/apertura dell'anno...)				
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.				
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Esiste una persona o ufficio, identificato per le funzioni di ascolto e gestione delle condizioni di disagio al lavoro (es. Consigliere di fiducia, Psicologo, Sportello di ascolto, QuitLine, Comitato unico di garanzia, etc.)				
IX	Sono presenti procedure di affiancamento/ addestramento per i nuovi arrivati	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Esistono delle procedure o prassi formalizzate per l'addestramento di nuovi arrivati quali neoassunti, lavoratori appena trasferiti, etc., o che prevedono un loro affiancamento nel primo periodo di attività.				
X	Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Viene effettuata un'analisi periodica di fabbisogno formativo per la previsione e messa a punto di piani di formazione basati sulle reali necessità formative del personale.				
XI	I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="radio"/> ...	
	Ogni cambiamento nell'organizzazione del lavoro, che sia richiesto dai lavoratori o definito dall'azienda (es. turni, trasferimenti, part-time) è regolamentato da criteri chiaramente definiti e noti.				

parziale = 2

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	Sì	No	Punteggio	Note
48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori conoscono l'ordine in cui le decisioni sono prese e il potere decisionale delegato: il datore di lavoro, i primari, i dirigenti, i preposti.				
49	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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, etc.)	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	Si sono verificati errori o incomprensioni per mancata condivisione delle informazioni tra dirigenti e preposti o per confusione nella linea gerarchica aziendale.				

parziale = 0

Evoluzione di carriera

La dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	...	
	Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia etc.) *Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa "tagli", assenza concorsi...)				
53	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
	I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento, conflitti, prestazioni e produttività etc. *Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati				
54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	...	
	I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei Dpi, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza (es. fumo, prevenzione rischio biologico).				

parziale = 1

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	Sì	No	Punteggio	Note
55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
	L'attività dei lavoratori dipende dai tempi e dalle modalità di consegna di altre strutture, reparti, laboratori/ambulatori.				
56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	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 checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
	I lavoratori vengono consultati 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 checked="" type="checkbox"/>	0 ...	
	Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati.				

parziale = 1

Rapporti interpersonali sul lavoro

La dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti.

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
60	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisor (es. momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).					
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
In caso di comportamenti illeciti o prevaricatori del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda.					
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1 ...	
Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.					
XII	Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
In presenza di conflitti tra lavoratori esistono delle procedure formalizzate da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					
XIII	Presenza di procedure/ protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
Quando si verificano conflitti con i pazienti/familiari dei pazienti (si intende sia aggressioni verbali che fisiche) ci si può avvalere di procedure/protocolli di intervento formalizzati e diffusi tra i lavoratori da applicare per la risoluzione e la gestione degli stessi.					

parziale = 2

Interfaccia casa - lavoro

La dimensione racchiude indicatori che investigano la presenza di misure finalizzate a favorire la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro

N.	Indicatore	Sì	No	Punteggio	Note
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1 ...	
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/ orizzontale	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 ...	

Rispetto alle altre dimensioni della Lista di controllo questa dimensione ha metodo di attribuzione del punteggio totale differente, perché verifica la presenza di procedure messe in atto dall'azienda per prevenire/ridurre la possibilità di conflitto casa/lavoro. Di seguito si riportano le istruzioni da seguire:

- se il risultato finale è uguale a 0, nella tabella finale Contesto del lavoro si inserirà - 4;
- se il risultato finale è superiore a 0, nella tabella finale si inserirà 0.

parziale = 1

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO AMMINISTRATIVI

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 4

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 X	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 0 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 3828,57%



Risultato triennio: 3052,63%



Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0%



Risultato triennio: 0,096%



Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 28,57 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 10,52 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 %

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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...
Note						

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n° ricoveri ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: _____%

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n° ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: _____%

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° denunce ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____%

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° denunce ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 _____%

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 0 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 0 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 8
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO ANIMATORI

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 1

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 x	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 33,333 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 1000 %



Risultato triennio: 766,666 %



Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 1,14 %



Risultato triennio: 0,38 %



Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



Risultato triennio: 0 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



Risultato triennio: 0 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 33,333 %

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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$\frac{\text{n}^\circ \text{ decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ ricoveri ultimo anno}} \times 100$

Risultato ultimo anno: 63,6363%

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$\frac{\text{n}^\circ \text{ decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$

Risultato triennio: 100 %

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$\frac{\text{n}^\circ \text{ denunce ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimo anno}} \times 100$

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$\frac{\text{n}^\circ \text{ denunce ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$

Risultato triennio: 0 %

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 0 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 0 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 8
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO ASA-OSS

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 20

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 X	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 17.886 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0...
Note					

$$\frac{\text{n° giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n° giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 1044,44 %



Risultato triennio: 1365,85 %



Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0...
Note					

$$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0,103 %



Risultato triennio: 0,1479 %



Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 44,444 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 40,65 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 1,626 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 21,138 %

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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note						

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n° ricoveri ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 63,63 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n° ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 100 %

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° denunce ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° denunce ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 %

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 7,7 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 7,7 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 4
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO CUCINA

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 3

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 x	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 0 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 3828,57%



Risultato triennio: 3052,63%



Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0%



Risultato triennio: 0,096%



Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 28,57 %



Risultato triennio: 10,52 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



Risultato triennio: 0 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 %

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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0 ...
Note						

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n° ricoveri ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: _____%

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n° ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: _____%

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° denunce ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____%

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° denunce ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 _____%

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 0 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 0 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 8
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO ADDETTI ALLA LAVANDERIA + ADDETTI ALLE PULIZIE

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 2

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 X	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 0 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note					

$$\frac{\text{n° giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n° giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 1700 %



Risultato triennio: 5500 %



Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n° ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n° ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0,449 %



Risultato triennio: 0,21 %



Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 100 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 140 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %



**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 %



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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note						

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ ricoveri ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 63,63 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 100 %

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ denunce ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ denunce ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 %

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ aggressioni ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 0 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 0 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 4
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0

LA LISTA DI CONTROLLO CONTESTUALIZZATA AL SETTORE SANITARIO

PARTE A - AREA EVENTI SENTINELLA

L'area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi standard più 6 indicatori contestualizzati al settore sanitario che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Slc. Per la valutazione di tutti gli indicatori (ad esclusione del n. 9 e del n. 10 della parte standard e del n. V e del n. VI della parte contestualizzata) è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Per ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore.

Per agevolare l'esecuzione delle formule, viene messo a disposizione dell'azienda un foglio di calcolo Excel, disponibile all'interno della Piattaforma Inail e utilizzabile offline, nel quale è possibile inserire i dati grezzi degli Eventi sentinella e verificare i risultati dei singoli indicatori da riportare sulla Lista di controllo.

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella punteggio.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 x	4
Note					

(*) Nel caso in cui dal calcolo risulti un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella Diminuito invece di Inalterato. Infatti, se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non ulteriormente migliorabile; motivo per cui la risposta va posta su diminuito.

Nel caso degli indicatori 9 e 10 è necessario indicare soltanto la presenza/assenza di quanto richiesto. Nel caso degli indicatori V e VI va indicata la classe di frequenza percentuale corrispondente all'interno del Gruppo omogeneo.

NOME AZIENDA RSA CASA LEANDRA

NOME GRUPPO OMOGENEO SANITARI

NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO OMOGENEO 6

DATA COMPILAZIONE 25/10/2023

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
1	% indici infortunistici	0 x	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

n° infortuni sul lavoro ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

**diminuito, inalterato,
aumentato** rispetto a:

n° infortuni sul lavoro ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato ultimo anno: 0 %

Risultato triennio: 18,1818 %

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.
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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
2	% assenze per malattia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{giorni di assenza ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 1416,66%

Risultato triennio: 1104,5454%

Sono esclusi: i giorni di assenza per maternità e allattamento, in quanto non si configurano come malattia.

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.

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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
3	% assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	4 ...
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ore perse dal lavoro ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 3,0937%

Risultato triennio: 2,324%

Assenze dal lavoro da considerare: es. malattia figlio, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro per ritardi, uscite anticipate, etc.

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 totale di ore lavorative perse dai lavoratori del Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

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

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
4	% ferie non godute	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0.
Note					

n° giorni di ferie non goduti ultimo anno
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° giorni di ferie non goduti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

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.

Numeratore: 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.

Denominatore: è dato dal numero di giorni di ferie previsti per tutti i lavoratori del Gruppo omogeneo fino ad un massimale di quelle maturate.

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

n° trasferimenti richiesti ultimo anno
_____ x 100

n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° trasferimenti richiesti ultimi 3 anni
_____ x 100

n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 0 _____ %

Numeratore: è dato dal numero di domande di trasferimento [accolte e non accolte] 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
6	% rotazione del personale (usciti/entrati)	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 33,333 %



Risultato triennio: 40,9090 %



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.

Numeratore: è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nel/dal 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.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Punteggio
7	% procedimenti, sanzioni disciplinari	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0..
Note					

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimo anno}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimo anno}} \times 100$$
diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{procedimenti ultimi 3 anni}}{\text{n}^\circ \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %



Risultato triennio: 0 %



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.

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.

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

n° visite mediche straordinarie ultimo anno
_____ x 100
n° lavoratori ultimo anno

Risultato ultimo anno: 0 %



**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

n° visite mediche straordinarie ultimi 3 anni
_____ x 100
n° lavoratori ultimi 3 anni

Risultato triennio: 13,6363 %



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.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	No	Sì	Punteggio
10	Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/ molestie morali e/o sessuali	No <input checked="" type="checkbox"/> 0	Sì <input type="checkbox"/> 4	0..
Note				

Questo indicatore non prevede il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti.

Descrive un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale per cui è interessante valutarne la presenza/assenza.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
I	% mortalità dei pazienti	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0 ...
Note						

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimo anno}}{\text{n° ricoveri ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 63,63 %

diminuito,
inalterato,
aumentato
rispetto a:

$$\frac{\text{n° decessi dei pazienti ultimi 3 anni}}{\text{n° ricoveri ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 100 %

L'indicatore fa riferimento al numero di decessi dei pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di decessi di pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, nell'intervallo di tempo considerato.

Denominatore: è dato dal numero di ricoveri pazienti avvenuti nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo nell'intervallo di tempo considerato.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente mortalità dei pazienti (esempio reparti amministrativi, reparti senza degenza etc.)

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
II	% denunce dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° denunce ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 %

diminuito,
inalterato,
aumentato
rispetto a:

$$\frac{\text{n° denunce ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato triennio: 0 %

L'indicatore fa riferimento al numero di denunce ricevute dai lavoratori della partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso.

Numeratore: è dato dal numero di denunce da parte degli utenti avvenute nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di denuncia.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
III	% aggressioni da parte dell'utenza	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° aggressioni ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Numeratore: è dato dal numero di aggressioni registrate nella partizione organizzativa di cui fa parte il Gruppo omogeneo, se non coincide con il gruppo stesso, 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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non è presente alcun rapporto con l'utenza e non sussista quindi possibilità di aggressione.

N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato (*)	Aumentato	Non applicabile (**)	Punteggio
IV	% trasferimenti interni del personale gestiti dall'amministrazione	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	0..
Note						

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$$

**diminuito,
inalterato,
aumentato**
rispetto a:

$$\frac{\text{n° trasferimenti assegnati ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Risultato ultimo anno: 0 _____ %

Risultato triennio: 0 _____ %

L'indicatore fa riferimento al numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo che non prevedono una richiesta del lavoratore, ma piuttosto vengono decisi e gestiti in autonomia dall'amministrazione.

Numeratore: è dato dal numero di trasferimenti interni del personale del Gruppo omogeneo decisi e gestiti dall'amministrazione.

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.

**Quando l'indicatore può risultare non applicabile? In caso di partizioni organizzative in cui, per ragioni strutturali, non sono previsti trasferimenti interni gestiti dall'amministrazione.

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
V	Presenza di lavoratori precari	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1...
Note					

Lavoratori precari rispetto al numero totale dei componenti del Gruppo omogeneo : 47,8 %

Rientrano tutte le tipologie contrattuali presenti, ad eccezione dell'indeterminato e del determinato, che sono contemplate nella valutazione del rischio ai sensi del d.lgs 81/08 e s.m.i.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori precari rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Infine, specificare la percentuale di precari rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito. Questa percentuale è utile per comprendere in quale misura si applicano gli Eventi sentinella al Gruppo omogeneo, in quanto alcuni degli indicatori contemplati non sempre sono registrati per il personale precario (es. assenze per malattia).

N.	Indicatore	< 25%	Dal 25% al 50%	> 50%	Punteggio
VI	Presenza di lavoratori assunti da strutture esterne	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	1.
Note					

Lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale componenti del Gruppo omogeneo: 47,8 %

Rientrano i lavoratori di cooperative, agenzie di somministrazione di lavoro.

Per rispondere all'indicatore è necessario calcolare quale percentuale i lavoratori assunti da strutture esterne rappresentano nel Gruppo omogeneo e segnare il punteggio corrispondente al range di riferimento. Va inoltre specificata la percentuale di lavoratori assunti da strutture esterne rispetto al totale dei lavoratori del Gruppo omogeneo nel campo apposito, in quanto questa tipologia di personale non rientra nella valutazione effettuata dal Datore di lavoro della struttura sanitaria, pur operando nella medesima struttura/partizione organizzativa del Gruppo omogeneo di riferimento.

PARZIALE = 10
CORRISPONDENTE AD UN PUNTEGGIO COMPLESSIVO PARI A 0



Piazza Antonio Gramsci, 60 CANNETO
SULL'OGLIO (MN)


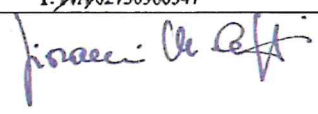

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

Rischio Stress Lavoro-Correlato

Predisposta dal Datore di Lavoro e dal Servizio di Prevenzione e Protezione (Medico Competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), sentito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS

RELAZIONE 1: "FATTORI OGGETTIVI"

09/11/2023

Direttore generale – Delegata del Datore di Lavoro Dottoressa DEBORA BOSIO	
Medico Competente Dottor MARCO COGGIOLA	Dott. MARCO COGGIOLA Medico Chirurgo Specialista in Medicina del Lavoro Cod. Fisc.: CCGMRC76E14B885B P. IVA: 02730960347
RSPP GIOVANNI CAFFI	
RLS ELISABETTA DIOGENE	

Canneto sull'Oglio, 09 novembre 2023

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI AI SENSI DEL D.LGS 81/2008

Nel mese di ottobre 2023 è stata condotta per la FONDAZIONE ONLUS CASA DI RIPOSO LEANDRA la valutazione del fattore di rischio stress lavoro-correlato, come previsto dal D.Lgs 81/2008 e deciso dal SPP aziendale e verbalizzato in occasione della riunione periodica del 10 maggio 2023.

INTRODUZIONE

Il termine stress deriva dal latino *strictus*, il cui significato letterale è 'serrato', 'compresso'. Secondo la teoria di Hans Selye, lo stress va inteso come la risposta fisiologica dell'organismo ad ogni richiesta di modificazione effettuata su di esso. Tale risposta è stata anche definita "Sindrome generale di adattamento", ovvero una risposta aspecifica a qualsiasi richiesta (stressor) proveniente dall'ambiente esterno o interno, che vede coinvolti i sistemi biologici dell'organismo (nervoso, endocrino, cardiovascolare, immunitario).

Con il termine di stress lavoro-correlato, si definisce una particolare condizione di tensione continua e di malessere che può nascere quando i contenuti del lavoro e il modo con cui lo si svolge siano tali da sottoporre un lavoratore a richieste eccessive rispetto alle sue possibilità di risposta (Ricci,2007).

Dal 31 dicembre 2010 la valutazione dello stress è diventata in Italia un obbligo di legge, ex art.28 del D.Lgs 81/2008 e come da indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro del 17 novembre 2010, pubblicate con lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18 novembre 2010.

La valutazione dello stress lavoro-correlato è finalizzata a stabilire il livello di rischio e soprattutto ad individuare le misure correttive e le azioni di miglioramento che possono essere intraprese.

METODOLOGIA ADOTTATA

In accordo con l'obbligo normativo vigente e volendo adottare un metodo riconosciuto e utilizzato dagli addetti ai lavori, si è utilizzata la metodologia proposta da INAIL nella sua

ultima versione del 2022 PER IL SETTORE SANITARIO denominata “LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO – Modulo contestualizzato al settore sanitario”.

Il metodo proposto nella guida INAIL ha come riferimenti normativi il D. Lgs 81/2008, la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010 (Lettera circolare del 18/11/2010 prot. 15/SEGR/0023692 Oggetto: lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all’articolo 28. comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni) e l’Accordo Quadro europeo dell’8 ottobre 2004 in materia e si rifà a metodi internazionali riconosciuti (per maggiori specifiche si rimanda alla lettura della metodologia stessa).

Lo scopo della valutazione è quello di verificare attraverso l’analisi di indicatori oggettivi la presenza o meno di fattori di stress legato al lavoro all’interno della realtà aziendale. Nel caso si ottenessero indici indicativi di livelli di stress non trascurabili, è poi proposto un approfondimento mediante rilevazione della percezione di stress da parte dei lavoratori, attraverso la somministrazione del questionario standardizzato proposto dalla metodologia stessa che ha come ispirazione gli standard HSE anglosassoni.

Come indicato dalla Lettera Circolare di cui sopra, la metodologia ha caratteristiche di completezza ed esaustività, brevità e semplicità.

La metodologia, nella sua prima fase di valutazione degli indicatori oggettivi, indaga numerosi parametri facilmente dimostrabili e verificabili (da qui il carattere di oggettività), afferenti alle tre aree tematiche principali di EVENTI SENTINELLA, CONTENUTO E CONTESTO DEL LAVORO.

I risultati restituiscono indicatori numerici da confrontare con i valori di riferimento forniti dal metodo. I valori sono classificati secondo 3 fasce di rischio (verde= rischio basso, giallo= rischio medio e rosso= rischio alto) come rappresentato nella tabella che segue. Per ciascuna fascia sono indicate anche le misure di miglioramento da adottare in azienda per la gestione del rischio.

I risultati globali di cui sopra sono la combinazione dei risultati parziali relativi alle tre aree tematiche, come si può evincere dalle indicazioni del metodo e osservare negli allegati alla presente relazione. Di seguito due tabelle estratte dalla metodologia: la prima indica le

fasce di rischio per ogni area tematica, la seconda le fasce di rischio complessive della somma delle tre aree tematiche.

Tabelle estratte da "LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO – manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. L.vo 81/2008 e s.m.i"

Tabella 9		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	28	29	46	47	100
PUNTEGGIO AREA CONTESTO	(.....) =	0	40	41	59	60	100
PUNTEGGIO FINALE	(.....)	0	70	71	110	111	216

Tabella 10		Livelli di rischio complessivo della Lista di controllo		
CODICE COLORE	DA	A	Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione	
	0	70	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.	
	71	110	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.	
	111	216	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 contesto e/o di contenuto con i punteggi più a rischio.	

La presente valutazione ha preso in considerazione i parametri relativi agli ultimi 3 anni interi (2020 – 2021 – 2022), concordemente alle indicazioni contenute nel metodo.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO PER L'AZIENDA

L'indagine oggettiva è stata condotta dopo aver effettuato la consultazione delle figure coinvolte di Datore di Lavoro, Medico Competente, RSPP e RLS in occasione della Riunione Periodica annuale, svolta il 10 maggio 2023.

La valutazione è stata condotta tenendo conto delle diverse mansioni/attività della popolazione lavorativa in esame, nel tentativo di porre in valutazione gruppi omogenei per rischio. I gruppi identificati per la valutazione sono i seguenti:

- AMMINISTRATIVI
- ASA-OSS
- ANIMATORI
- ADDETTI ALLA CUCINA
- ADDETTI ALLA LAVANDERIA /ADDETTI ALLE PULIZIE
- SANITARI (comprendenti Medici, Fisioterapisti, infermieri)

Si è proceduto secondo lo schema seguente, gruppo omogeneo per gruppo omogeneo:

1. richiesta dei dati relativi agli eventi sentinella all'ufficio del personale,
2. elaborazione dei dati di cui al punto 1 da parte del RSPP,
3. compilazione delle sezioni di contesto e contenuto del lavoro ad opera di Datore di Lavoro, RSPP, RLS e con il coinvolgimento di un campione significativo di lavoratori di ciascun gruppo omogeneo,
4. elaborazione dei dati di cui al punto 2 da parte del RSPP,

5. elaborazione dei dati complessivi oggettivi (di cui ai punti 1 e 3) con stesura della presente relazione.

RISULTATI

La valutazione ha dato gli esiti che si propongono di seguito e che sono allegati nelle tabelle e scansioni delle valutazioni effettuate.

		AMMINISTRATIVI	ANIMATORI	ASA-OSS
I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00 +	0,00 +	0,00 +
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	6,94 +	12,18 +	38,25 +
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	16,38 =	15,24 =	36,95 =
		23,33	27,42	75,20
		NON RILEVANTE	NON RILEVANTE	MEDIO
		CUCINA	LAVANDERI+PULI	SANITARI
I	AREA EVENTI SENTINELLA	0,00 +	0,00 +	0,00 +
II	AREA CONTENUTO DEL LAVORO	9,12 +	13,55 +	26,56 +
III	AREA CONTESTO DEL LAVORO	10,95 =	20,38 =	21,52 =
		20,08	33,93	48,08
		NON RILEVANTE	NON RILEVANTE	NON RILEVANTE

Gli esiti della valutazione dimostrano una situazione complessivamente positiva, con valori talvolta anche particolarmente bassi (cucina ed amministrativi) e comunque ben al di sotto del valore di passaggio di fascia nel caso di esito NON RILEVANTE, eccezion fatta per il gruppo omogeneo di ASA-OSS dove la valutazione ha dato un esito di livello di rischio MEDIO con un valore, comunque, molto vicino al valore di limite inferiore per la fascia e molto lontano da quello di limite superiore. Peraltro, è possibile osservare che, per quanto riguarda sempre il gruppo ASA-OSS l'unica area tematica con punteggio afferente a fascia di rischio medio è quella del contenuto del lavoro, area tematica strettamente collegata alla tipologia di lavoro svolto ed alle sue peculiarità.

SUCCESSIVA VALUTAZIONE SOGGETTIVA

Ottenuti questi risultati, ai fini normativi e previsti dal metodo utilizzato, l'approfondimento tramite valutazione soggettiva (cioè tramite la somministrazione di questionari ai lavoratori) risulta obbligato soltanto per quei gruppi omogenei di lavoratori il cui risultato in

valutazione oggettiva è da medio a rilevante: nel caso della presente valutazione l'obbligo si pone soltanto per il gruppo omogeneo di ASA-OSS.

Ciò nonostante, già durante la fase di compilazione delle sezioni "contenuto del lavoro" e "contesto del lavoro", il Datore di Lavoro aveva deciso di procedere alla programmazione della successiva attività di valutazione soggettiva, tramite la somministrazione dei questionari, sempre secondo la metodologia INAIL citata, ad un campione significativo di lavoratori per ciascun gruppo omogeneo, andando incontro anche alla richiesta della RLS formulata in occasione della riunione periodica prima citata.

L'attività di somministrazione dei questionari soggettivi è stata svolta il giorno 02/11/2023. Alla data attuale i questionari sono tra le mani dell'RSPP che, nel rispetto della privacy, sta procedendo alla predisposizione della relativa relazione riassuntiva specifica.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

A seguito dell'esito dei questionari soggettivi saranno decise dal SPP le eventuali azioni di miglioramento da mettersi in pratica in azienda.

ALLEGATI

Sono allegati:



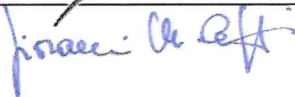

- tabelle "eventi sentinella" per ciascun gruppo omogeneo
- tabelle "contenuto del lavoro" e "contesto del lavoro" compilate per ciascun gruppo omogeneo
- fogli di calcolo excel per elaborazione dei dati delle tre aree tematiche (eventi sentinella, contenuto del lavoro, contesto del lavoro) per ciascun gruppo omogeneo

VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

Rischio Stress Lavoro-Correlato

Predisposta dal Datore di Lavoro e dal Servizio di Prevenzione e Protezione (Medico Competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), sentito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS

RELAZIONE 2: "FATTORI SOGGETTIVI"

Direttore generale – Delegata del Datore di Lavoro Dottoressa DEBORA BOSIO	
Medico Competente Dottor MARCO COGGIOLA	
RSP GIOVANNI CAFFI	
RLS ELISABETTA DIOGENE	

Canneto sull'Oglio, 30 maggio 2024



VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI AI SENSI DEL D.LGS 81/2008

La FONDAZIONE ONLUS CASA DI RIPOSO LEANDRA, sentito il SPP aziendale, nell'anno 2023 ha aggiornato la valutazione del fattore di rischio stress lavoro-correlato, come previsto dal D. Lgs 81/2008. I risultati della parte oggettiva della valutazione (eventi sentinella, contesto del lavoro, contenuto del lavoro) sono stati valutati il giorno 25 ottobre 2023 dal gruppo di lavoro ed esposti nella RELAZIONE 1, cui si rimanda.

Durante la riunione di cui sopra si è deciso di consegnare i questionari soggettivi a tutti i lavoratori dell'azienda, per l'approfondimento della tematica. La compilazione di questi è avvenuta il giorno 02 novembre 2023 coinvolgendo tutti i lavoratori, a meno degli assenti.

I risultati relativi ai questionari soggettivi sono esposti nella presente relazione.

METODOLOGIA ADOTTATA

In accordo con l'obbligo normativo vigente e al fine di adottare un metodo riconosciuto, si è utilizzata la metodologia proposta da INAIL nell'ultima versione del 2022 PER IL SETTORE SANITARIO denominata "LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO – Modulo contestualizzato al settore sanitario". Secondo la metodologia, i questionari sono differenziati per operatori SANITARI e AMMINISTRATIVI NEL SETTORE SANITARIO e sono composti da 65 domande a risposta chiusa nel primo caso e da 50 domande nel secondo caso.

A tutela della privacy dei lavoratori si è richiesto di non compilare la prima pagina del questionario contenente i dati di età, genere, nazionalità, etc. così come è stato garantito il rispetto della riservatezza nella fase della compilazione e della successiva elaborazione.

Date le tematiche affrontate nei questionari, i lavoratori sono stato suddivisi secondo i seguenti due gruppi:



Fondazione MLMS Casa di Riposo Leandra

Residenza Sanitario Assistenziale

<i>tipo di questionario</i>	<i>mansioni lavorative del gruppo</i>	<i>n. questionari compilati</i>
SANITARI	sanitari + socio sanitari + animatori	18
AMMINISTRATIVI SETTORE SANITARIO	servizi generali: addetti alla lavanderia + addetti alle pulizie + addetti alla cucina + amministrativi	8

La consegna dei questionari è avvenuta ad opera della collaboratrice del RSPP, Ursena Spazzini, alla presenza della RLS. Le due hanno offerto supporto nella compilazione, rispondendo anche alle domande dei lavoratori, sempre nel rispetto della privacy.

Dopo la compilazione i questionari sono stati raccolti dalla collaboratrice dell'RSPP di cui sopra, la quale con l'RSPP ha elaborato i risultati, utilizzando un foglio di calcolo excel appositamente predisposto.

RISULTATI

La valutazione ha dato gli esiti riportati nei grafici allegati, cui si rimanda per completezza.

In generale e volendo riassumere, le risposte hanno mostrato una situazione complessivamente sostenibile dal punto di vista del fattore stress lavoro-correlato.

In particolare, per quanto riguarda i SANITARI, le risposte complessive hanno mostrato una adeguata consapevolezza del lavoro svolto (domande 1, 4, 11, 13), nonostante un importante impatto emotivo. Le risposte date hanno, infatti, manifestato la necessità di dover mascherare le proprie emozioni al lavoro (domande 36, 37, 42, 46), sicuramente per le caratteristiche proprie del tipo di lavoro di cura della persona anziana ma anche a causa di una percepita poca collaborazione da parte degli ospiti e dei loro familiari (domande 51, 52, 55, 56, 57, 60, 63, 64). Il tutto appare, però, inserito in una organizzazione generale percepita come mediamente funzionante e partecipata (domande 8, 28, 40, 45, 50, 58,



Piazza Gramsci, 60 - Canneto sull'Oglio (MN)- C.A.P. 46013 - Tel. Reparti 0376/70124 - Tel. Uffici 0376/723823

P.I. 01608240204 CF 81001370204 - CODICE ENTE 001898-
<http://www.fondazioneleandra.it> / info@fondazioneleandra.it

62). Le scadenze non sono percepite come irraggiungibili (domande 6, 22) sebbene il lavoro sia visto come intenso dalla maggior parte dei lavoratori (domande 9, 12, 16, 19, 20). Dal punto di vista delle relazioni tra colleghi queste sono viste mediamente come positive (domande 7, 24, 27), nonostante la maggior parte dei questionari segnali conflitti tra i lavoratori (domanda 14).

Per quanto riguarda i SERVIZI GENERALI i questionari mostrano comprensione dei propri compiti e responsabilità al lavoro (domande 1, 4, 11, 13, 17) con un ritmo lavorativo ed un carico di lavoro similmente impegnativo (domande 3, 6, 9, 12, 20, 22). Gli attriti tra i colleghi appaiono meno evidenti (domande 14, 34), anzi i questionari mostrano una percepita collaborazione tra colleghi e la possibilità di rivolgersi ai propri superiori in caso di difficoltà (domande 24, 29, 31, 35, 49) una nota fuori da quanto asserito è emersa nella domanda 40. Le emozioni appaiono necessariamente mascherate (domande 36, 41, 46), anche se il lavoro non sembra così impegnativo emotivamente come per l'altro gruppo omogeneo (domande 37, 42).

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

La dirigenza aziendale, insieme al RSPP e al Medico Competente, coinvolta la RLS, individuano i seguenti spunti di riflessione e miglioramento, emersi dall'analisi dei questionari soggettivi.

PER SANITARI

- Per poter coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte organizzative e di gestione quotidiana del loro lavoro, laddove possibile, anche al fine di agevolare una maggiore collaborazione tra le varie partiture, potrebbe essere creato un comitato di lavoratori spontaneo che possa portare alla caposala, in qualità di responsabile dei reparti, e successivamente, alla dirigenza in maniera imparziale e ampia una visione delle criticità difficilmente riscontrabili, perché talvolta poco



espresse. Questo può permettere anche una maggiore comprensione da parte dei lavoratori delle motivazioni che stanno alla base delle dinamiche lavorative quotidiane, dinamiche talvolta incomprese dai lavoratori stessi, in quanto poco approfondite (ad esempio, per la mancanza di tempo, la frenesia del lavoro, etc.) o inadeguatamente interpretate.

- Introduzione di una cassetta per suggerimenti anonimi a disposizione dei lavoratori
- Continuare i corsi con lo Psicologo al fine di dare maggiore supporto ai lavoratori nella relazione con i colleghi, con gli ospiti e con i loro familiari.
- Ricordare ai lavoratori, anche in forma scritta, lo strumento della visita medica straordinaria, che può essere richiesta dal lavoratore per motivi collegati al lavoro. Questa visita può diventare un aiuto molto valido e un sostegno per i lavoratori in difficoltà a causa di circostanze collegate al lavoro.

SERVIZI GENERALI

- Per poter coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte organizzative e di gestione quotidiana del loro lavoro, laddove possibile, anche al fine di agevolare una maggiore collaborazione tra le varie partiture, potrebbe essere creato un comitato di lavoratori spontaneo che possano portare alla dirigenza, in maniera imparziale e ampia, una visione delle criticità difficilmente riscontrabili, perché talvolta poco espresse. Questo può permettere anche una maggiore comprensione da parte dei lavoratori delle motivazioni che stanno alla base delle dinamiche lavorative quotidiane, dinamiche talvolta incomprese dai lavoratori stessi, in quanto poco approfondite (ad esempio, per la mancanza di tempo, la frenesia del lavoro, etc.) o inadeguatamente interpretate.
- Introduzione di una cassetta per suggerimenti anonimi a disposizione dei lavoratori
- Ricordare ai lavoratori, anche in forma scritta, lo strumento della visita medica straordinaria, che può essere richiesta dal lavoratore se per motivi collegati al



Fondazione MLUS Casa di Riposo Leandra

Residenza Sanitario Assistenziale

lavoro. Questa visita può diventare un aiuto molto valido e un sostegno per i lavoratori in difficoltà, anche emotiva, a causa di circostanze collegate al lavoro.

L'arco temporale di applicazione di queste misure di miglioramento è fissato in sei mesi a partire dal 30 maggio 2023, con verifica della efficacia dei metodi entro due anni da questa data.

ALLEGATI

Sono allegati i grafici riportanti gli esiti delle risposte e gli istogrammi relativi.



Piazza Gramsci, 60 - Canneto sull'Oglio (MN)- C.A.P. 46013 - Tel. Reparti 0376/70124 - Tel. Uffici 0376/723823

P.I. 01608240204 CF 81001370204 - CODICE ENTE 001898-
<http://www.fondazioneleandra.it/> / info@fondazioneleandra.it