

*Comitato Unico di Garanzia*



**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
DEL LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA**

**ANNO 2021**

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”, così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Funzione Pubblica e Dipartimento Pari Opportunità.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: presentare uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- a) dati forniti dagli uffici Risorse Umane sulla distribuzione del personale per genere;
- b) dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere.

E’ da precisare che i dati di cui al punto a) sono incompleti rispetto a quanto richiesto nel format di cui all’allegato 1, atteso che gli uffici competenti hanno trasmesso solo quanto nella loro disponibilità.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

Tipo di amministrazione:  
**Ente Locale**

**SITUAZIONE AL 31.12.2021: DIPENDENTI N.285**

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI				4	1					
CAT. D			1	15	18			1	15	9
CAT. C			6	37	18		1	1	13	6
CAT. B		1	3	39	7		1	3	58	5
CAT. A			5	9	4			1	1	2
<b>Totale personale</b>		1	15	104	48		2	6	87	22
<b>% sul personale complessivo</b>		0,35	5,26	36,49	16,84		0,7	2,11	30,53	7,72

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	15	101	48	165	98,21		2	4	87	22	115	98,29
Part Time >50%										1			1	0,85
Part Time <50%				3		3	1,79			1			1	0,85
<b>Totale</b>		1	15	104	48	168	100		2	6	87	22	117	100
<b>Totale %</b>		0,35	5,26	36,49	16,84	58,95			0,70	2,11	30,53	7,72	41,05	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	9		5		14	100
.....						
.....						
.....						
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>5</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	3,21		1,17		5	

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE ( parzialmente compilata)**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni										1			1	0,85
Tra 3 e 5 anni			1			1	0,61							
Tra 5 e 10 anni										1	1		2	1,71
Superiore a 10 anni		1	14	100	47	162	99,39		2	4	86	22	114	97,44
<b>Totale</b>		1	15	100	47	163	100		2	6	87	22	117	100
<b>Totale %</b>		0,36	5,36	35,71	16,79	58,21			0,71	2,14	31,07	7,86	41,79	

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT.D	33.133,03	33.196,23	-63,20	-0,19
CAT. C	27.475,48	23.964,03	3.511,45	12,78
CAT.B	21.452,59	20.570,04	882,55	4,11
CAT.A	19.290,36	20.553,52	-1.263,16	-6,15
<b>Totale personale</b>	159	115		<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>58,03</b>	<b>41,97</b>		

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	5					
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>5</b>					<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo	<b>1,750</b>					

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	46		13			
Diploma di scuola superiore	99		75			
Laurea	2		1			
Laurea magistrale	26		23			
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>173</b>		<b>112</b>			
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione prova idoneità	2		2		4		u
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale</b>		<b>0,7</b>		<b>0,7</b>		<b>1,4</b>	

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’(non compilata)**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				3						2				
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (non compilata)**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>						
<b>% sul personale</b>						

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (non compilata)**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>														
<b>Totale ore %</b>														



## **SEZIONI 2-3. Azioni Realizzate e risultati raggiunti / Azioni da realizzare**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-23, adottato con deliberazione commissariale con i poteri della Giunta n.10 del 26.01.2021, prevede 3 Obiettivi:

1. Parità e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'attuazione dei sopraindicati obiettivi è affidata ad una serie di iniziative raggruppanti una pluralità di azioni multidimensionali, aventi caratteristiche comuni e concorrenti al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente.

E' proseguita l'esperienza del Lavoro Agile secondo quanto previsto dalle indicazioni in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nel 2020, il cui protrarsi anche nel 2021, ha confermato la priorità, per l'Ente, degli obiettivi relativi alla sicurezza sul posto di lavoro ed all'applicazione dello strumento dello smart - working.

Lo sviluppo di questo strumento è stato perseguito ampliando il numero dei collegamenti da remoto alla rete aziendale, anche se si è potuto registrare un rallentamento dovuto dalla mancata approvazione da parte dell'Amministrazione del cosiddetto Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo. Per quanto riguarda il primo punto, è continuata l'attività di prevenzione, mediante l'acquisto e la distribuzione degli appositi presidi sanitari, in conformità a quanto previsto dalle direttive emanate dal Governo e dalle autorità sanitarie competenti.

Attraverso disposizioni generali e settoriali, i dipendenti sono stati sensibilizzati al rispetto delle misure di contenimento ed igienico-sanitarie.

E' proseguita inoltre la puntuale campagna screening per la verifica, tramite somministrazione, con cadenza regolare e straordinaria, in caso di eventuali focolai, di tampone rapido antigenico, di contagio Covid-19 per tutti i dipendenti.

Il Libero Consorzio inoltre, pur garantendo la continuità e l'efficienza dell'azione amministrativa nella fase emergenziale, ha adottato una serie di misure:

-invito a procedere alla frequente aerazione dei locali e a mantenere la distanza minima raccomandata di un metro lineare tra i presenti, nonché il rispetto delle norme comportamentali intese a evitare qualsiasi tipo di contatto fisico.

-oltre all'attività lavorativa da remoto, sono state altresì previste attività di formazione ed autoaggiornamento nelle materie di pertinenza dei singoli servizi ed in quelle di comune interesse ( anticorruzione, trasparenza, privacy,etc.).

Le iniziative inerenti alla formazione, sensibilizzazione sul tema delle Pari Opportunità e contro la violenza di genere, si sono concentrate prevalentemente nel Seminario formativo organizzato di concerto con questo CUG, sul tema del "Benessere lavorativo parametro della qualità organizzativa della Pubblica Amministrazione", coordinato dalla dr.ssa Pavone, specialista di Politiche sociali e già Docente della UNICT, con il contributo della Presidente del Comitato, della responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità della UGL Ragusa e della componente CPO dell'Ordine dei commercialisti di Ragusa.

La giornata formativa, molto partecipata, ha trattato i seguenti argomenti:

- Il Benessere Organizzativo: indicatori e strategie
- Il Piano delle azioni Positive dell'Ente ed il ruolo del CUG
- Il Bilancio di Genere, strumento per l'attuazione delle Pari Opportunità
- Comunicazione e Linguaggio: quando gli stereotipi culturali enfatizzano le differenze

## **Azioni da realizzare**

Per l'anno 2022 verranno sviluppate iniziative inerenti alla formazione su tematiche delle Pari Opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, rafforzando le collaborazioni in atto già esistenti con associazioni ed organismi esterni impegnati in tale problematica, come ad es. le varie "Case delle donne" attive nel territorio, impegnate nella lotta contra la violenza di genere.

A tale scopo questa Amministrazione ha dato disposizione perché nel Bilancio 2022, in corso di formazione, sia previsto apposito stanziamento economico .

## **Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nell'allegato A) si riportano i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza dell'Ente con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi

(v. Allegato A)

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n.220 del 16/12/2013 è stato adottato il **Codice di comportamento di amministrazione della Provincia Regionale di Ragusa.**

Il Codice definisce, ai sensi dell'art.54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Ente sono tenuti ad osservare.

Oltre alla enunciazione dei principi generali, si regolano i comportamenti degli stessi sia nell'ambito lavorativo che con riguardo ai destinatari dell'azione amministrativa.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Non risultano specifici obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance 2021, quale dimensione di performance organizzativa dell'Amministrazione.

## **SECONDA PARTE**

### **L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Questo Comitato, nominato con determinazione commissariale n.2450/90 del 04.12.2019, si è insediato ufficialmente il 12.12.2019.

Nel corso del 2021, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla direttiva n.2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità, nonché dal vigente Regolamento di funzionamento del CUG del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, il Comitato si è riunito con cadenza per lo più mensile, al fine di confrontarsi sulle azioni da intraprendere per l'attuazione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023, approvato con deliberazione n. dell' in un proficuo rapporto di collaborazione con gli uffici dell'amministrazione maggiormente coinvolti nelle attività del Piano.

In ottemperanza alle disposizioni sanitarie vigenti a causa dell'emergenza epidemiologica protrattasi anche per buona parte del 2021, le riunioni si sono tenute principalmente on-line, al fine di consentire ai componenti in LAE di partecipare, e, nel contempo evitare assembramenti per i componenti in servizio in sede.

## **A. OPERATIVITA'**

In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ Il CUG del L.C.C. di Ragusa, nominato con determinazione del Commissario Straordinario n. 2450/90 del 04.12.2019, si è insediato ufficialmente il 12.12.2019.
- ✓ Non è ancora stata assegnata alcuna dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 .
- ✓ Non è stata destinata, per il 2021, alcuna risorsa alla formazione dei/delle componenti.
- ✓ I rapporti tra Amministrazione e CUG si basano principalmente sul "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Libero Consorzio Comunale di Ragusa".

## **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2021 il Comitato Unico di Garanzia ha tenuto n.9 riunioni, di cui 2 straordinarie e 7 ordinarie.

Al fine di evitare assembramenti e consentire la partecipazione anche dei componenti in servizio in LAE, è stato attivato apposito collegamento web: [www.mmet.jit.si/cuglccragusa](http://www.mmet.jit.si/cuglccragusa).

Nello specifico, fra le sedute più rilevanti tenute dal Comitato, si segnala:

- 18 gennaio e 20 gennaio (in prosecuzione) per l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 21-23, rientrante nell'ambito della funzione propositiva attribuita al CUG da parte della direttiva 2/2019. Si è inoltre focalizzata l'attenzione sul feed back da parte dell'Amministrazione sulle proposte formulate dal Comitato nella fase di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica.
- 25 febbraio, per la predisposizione del report annuale.
- 19 marzo per l'approvazione del documento sullo stato di attuazione e aggiornamento del PAP 2021-23.

- Il 17 maggio il CUG si è riunito in seduta straordinaria per esprimere parere sulla proposta di revisione della struttura organizzativa dell'Ente, nell'esercizio delle funzioni consultive di cui all'art.576 del D.Lgs.n.165/2001.

.....

Tra le azioni più interessanti effettuate dal CUG nel 2021, rientra la predisposizione e somministrazione, in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità e con l'URP, del Questionario sul Benessere Organizzativo del personale dell'Ente.

Tale attività ha rappresentato una tappa importante nel percorso intrapreso per il conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive 2021-23, finalizzati alla realizzazione ed al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno dell'organizzazione.

L'obiettivo finale è una gestione collaborativa e partecipativa, che punti a rafforzare la motivazione intrinseca del lavoratore ed il senso di appartenenza all'organizzazione. Le strutture più efficienti, di fatto, sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività

L'indagine è stata accolta in maniera favorevole dai dipendenti: il numero totale dei questionari somministrati in forma anonima e debitamente compilati in cartaceo, è stato di 184 , per una partecipazione complessiva del 64% rispetto alla popolazione di riferimento (n.285).

Da una sintetica rappresentazione delle risultanze di questa azione, si evince:

- la valutazione positiva del rapporto con i colleghi e con la dirigenza;
- il senso di appartenenza all'Ente e la condivisione dell'operato e dei valori dello stesso;
- la conoscenza della struttura organizzativa di cui si fa parte e la condivisione degli obiettivi della stessa.

Di contro, dalle risposte fornite nell'ultima batteria di domande :

“Quali sono secondo lei le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione”, emerge la percezione delle criticità e dei punti di debolezza dell'organizzazione in cui il lavoratore opera.

Le maggiori criticità sono quindi percepite dal personale soprattutto nell'ambito della valorizzazione , valutazione e gratificazione del lavoro prestato ( 16%-10%), mentre con minore urgenza viene avvertita l'esigenza del miglioramento nell'ambito dell'organizzazione del lavoro (7%-2%).

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La pandemia da COVID 19 che tuttora grava pesantemente sul normale svolgimento delle attività sociali, produttive e politiche del Paese, ha determinato nella P.A. e, nello specifico, in questo Ente, un capovolgimento delle priorità da perseguire per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano delle Azioni Positive.

Come già evidenziato, questo CUG non ha pertanto potuto condurre una soddisfacente analisi della situazione del personale dell'Ente per il 2021, né tantomeno instaurare una proficua ed efficace interazione con l'Amministrazione per la realizzazione degli obiettivi previsti nel piano, eccezion fatta per quelli relativi alla sicurezza sul posto di lavoro, alla flessibilità ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'emergenza sanitaria, infatti, ha evidenziato ancora di più la necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

E' fondamentale proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza sanitaria protrattasi anche nell'anno in esame. Occorre pertanto potenziare la piattaforma tecnologiche che abilitano il lavoro agile, al fine di conseguire altresì una riduzione dei costi e un miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento dei "risultati" che al mero "tempo di lavoro".

Dalla situazione emergenziale occorre sviluppare questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

In tale attività il CUG assume un ruolo sempre più rilevante, facendo da tramite tra l'Amministrazione e le esigenze del personale, in un interscambio proficuo finalizzato alla realizzazione delle pari opportunità e del benessere organizzativo nell'ambito del contesto lavorativo del Libero Consorzio Comunale di Ragusa.

La Presidente

f.to Dott.ssa Giuseppina Distefano



**AREA INDICATORI AZIENDALI**

<b>1</b>	INDICI INFORTUNISTICI
<b>2</b>	Assenze per malattia (non maternità, allattameto, congedo matrnionale)
<b>3</b>	ASSENZE DAL LAVORO
<b>4</b>	% FERIE NON GODUTE
<b>5</b>	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE
<b>6</b>	% ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati)
<b>7</b>	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI
<b>8</b>	N. di visite su richiesta del lavoratore al medico comepetente (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c)
<b>9</b>	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO
<b>10</b>	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO

DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO
		X
X		
		X
X		
X		
	X	
	X	
	12	
<b>ASSENTI</b>	<del>                    </del>	<b>PRESENTI</b>
X	<del>                    </del>	
X	<del>                    </del>	

SE = 0

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X
X

**PUNTEGGIO INDICATORI AZIENDALI**

<b>10</b>		
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO E TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI/SESSUALI O DIAGNOSI DI MOLESTIA MORALE PROTRATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO

<b>NO</b>	
-----------	--

## AREA CONTESTO DEL LAVORO

### FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

**N      INDICATORE**

1	Diffusione organigramma aziendale
2	Presenza di procedure aziendali
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale
10	Presenza di codice etico e di comportamento
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo

**SI      NO**

X	
X	
X	
X	
x	
X	
X	
x	
X	
X	
X	

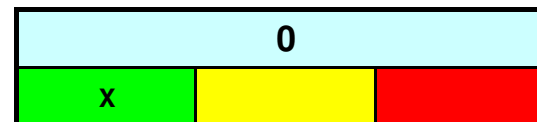
AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X



<b>RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b>		
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>					
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	X				
2	I ruoli sono chiaramente definiti	X				
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		X			
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		X			
<b>PUNTEGGIO AREA RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>				<b>0</b>		
<b>IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO</b>				<b>X</b>		

**EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

N	INDICATORE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

SI	NO
X	
X	
x	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA EVOLUZIONE DELLA CARRIERA**

<b>0</b>			
<table border="1"> <tr> <td style="background-color: green; color: black; text-align: center;">X</td> <td style="background-color: yellow;"></td> <td style="background-color: red;"></td> </tr> </table>	X		
X			

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

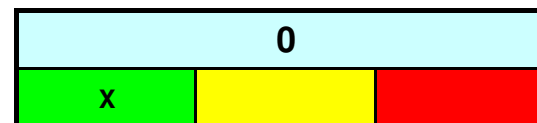
**AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO**

N	INDICATORE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto

SI	NO
	X
X	
X	
X	
	x

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO**



**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

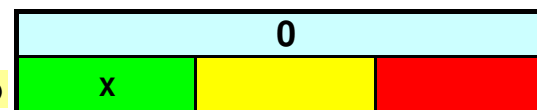
**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N	INDICATORE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi

SI	NO
X	
x	
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**



**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**INTERFACCIA CASA - LAVORO**

N	INDICATORE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale
2	Possibilità di orario flessibile
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale

SI	NO
	x
x	
x	
x	

MIGLIORABILE
X

**PUNTEGGIO AREA RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**TRASFORMAZIONE DEL PUNTEGGIO**

1	
0	0
0	

## RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	2
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	1
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	1

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**7**

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO


prestare particolare attenzione agli indicatori nella fascia rossa





**PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

N	INDICATORE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente
5	Chiara definizione dei compiti
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti

SI	NO
	x
x	
	x
x	
x	
x	

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA PIANIFICAZIONE DEI COMPITI**

1		
X		

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO**

N	INDICATORE
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione

SI	NO
X	
	X
	X
	x
	X
	no
	X
	X
	X

Se non previsto segnare NO

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

**PUNTEGGIO AREA CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO**

<b>0</b>
<b>X</b>

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

--	--

**ORARIO DI LAVORO**

N	INDICATORE
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite
6	E' presente il lavoro a turni
7	E' abituale il lavoro a turni notturni
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione

SI	NO
	X
	X
	X
	X
X	
X	
	X
	X

AZIONI DI MIGLIORAMENTO
X

**PUNTEGGIO AREA ORARIO DI LAVORO**

**1**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

**X**

## RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

4
2
3
1

### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO


Alto	Medio	Basso
Alto	Medio	Basso
Alto	Medio	Basso
Alto	Medio	Basso

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**10**



SPISAL  
ULSS 20 - VERONA

 **Network Nazionale per la Prevenzione  
del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro**



# La valutazione dello stress lavoro-correlato proposta metodologica

## CHECK LIST DEGLI INDICATORI VERIFICABILI

ISTRUZIONI - Ogni scheda ripercorre il volume da pag. 28 a pag. 39 e permette di effettuare una compilazione informatica della check list:

- vicino ad ogni area di indicatore c'è una colonna arancio che identifica automaticamente le azioni di miglioramento
- ogni scheda di area attiva un punteggio automatico e identifica l'area di rischio
- nella scheda "risultati" vengono riportati automaticamente i dati e identificata l'area complessiva di rischio
- ogni pagina è stampabile
- non sono modificabili i parametri iniziali di riferimento
- contrassegnare con la x la casella corrispondente alla risposta che s'intende dare.

-  [SCHEDA AZIENDA](#)
-  [AREA INDICATORI AZIENDALI](#)
-  [AREA CONTESTO DEL LAVORO](#)
-  [CONTENUTO DEL LAVORO](#)
-  [IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO](#)