



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI


Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro

Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Relazione sul benessere organizzativo ANNO 2021

Riscontro Nota N. 21969/2022 del 21-03-2022 Medico Competente ed RSPP (2021)

CITTA METROPOLITANA DI BARI

 CITTÀ METROPOLITANA DI BARI	Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro
	Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Sommario

Introduzione	3
Differenze di genere, età e sesso	4
Il benessere organizzativo	8
Benessere organizzativo e pubbliche amministrazioni	9
Valutazione Preliminare condotta presso l'Ente Città Metropolitana di Bari	10



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro

Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente. Secondo la normativa, le finalità che si propone il decreto sono conoscere:

- le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.) (già Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – CiVIT), con la delibera del 29 maggio 2013, ha definito i modelli in base ai quali devono essere realizzate dette indagini. In particolare, il questionario prevede tre aree di rilevazione:

- "benessere organizzativo". Si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine mira, in particolare, alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.
- "Grado di condivisione del sistema di valutazione". Si riferisce al grado di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
- "Valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Successivamente, l'A.N.AC. ha reso disponibile un'applicazione web per permettere agli OIV e agli altri organismi analoghi di trasmettere i dati relativi alle proprie rilevazioni ed elaborarne i risultati.

I risultati dell'indagine dovranno essere pubblicati, a cura dell'Ente, sul proprio sito web, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" e, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance – art. 10, comma 1, lett. B) del D.Lgs. 33/2013 – secondo quanto previsto dalla delibera Civit n. 5/2012.



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro

Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Differenze di genere, età e sesso

Gestione Lavoratori con Contratto di Apprendistato

All'assunzione di lavoratori tramite forme di lavoro atipiche flessibili il datore di lavoro provvede:

- 1) all'analisi preliminare e classificazione delle diverse forme contrattuali sulla base di quattro fattori:
 - temporaneità del rapporto (per esempio, tempo determinato);
 - dissociazione (per esempio somministrazione, distacco);
 - flessibilità della prestazione lavorativa (per esempio, part-time, intermittente, telelavoro);
 - natura generale del rapporto (per esempio, lavoro parasubordinato, apprendistato)
- 2) alla mappatura dei contratti attualmente in corso e di quelli di cui in futuro si prevede l'instaurazione presso l'unità produttiva;
- 3) all'analisi delle mansioni svolte o da svolgere da parte di lavoratori e delle prevedibili condizioni soggettive e di contesto elaborate tenendo conto anche delle indicazioni emerse dalle ricerche condotte e dalla letteratura specialistica
- 4) alla individuazione dei rischi potenzialmente intrinseci alla specifica natura del rapporto contrattuale, sulla base della normativa e degli attuali orientamenti scientifici, delle esperienze pregresse e delle indicazioni dei lavoratori;
- 5) alla integrazione delle misure di prevenzione e protezione, quali ad esempio:
 - protocollo di inserimento e di gestione
 - previsione di tutor
 - formazione, addestramento e predisposizione di guide sull'azienda, l'ubicazione dei vari servizi, i referenti ecc.
 - monitoraggio delle dinamiche contrattuali e delle prestazioni
 - vigilanza più intensa sulle attività da assegnare e divieto per quelle incompatibili
 - formazione e sensibilizzazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori stabili
 - segnalazione al medico competente dei rapporti instaurati
 - riunione periodica per l'analisi delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori atipici
 - estensione delle misure di benessere e di assistenza aziendale anche ai lavoratori atipici.

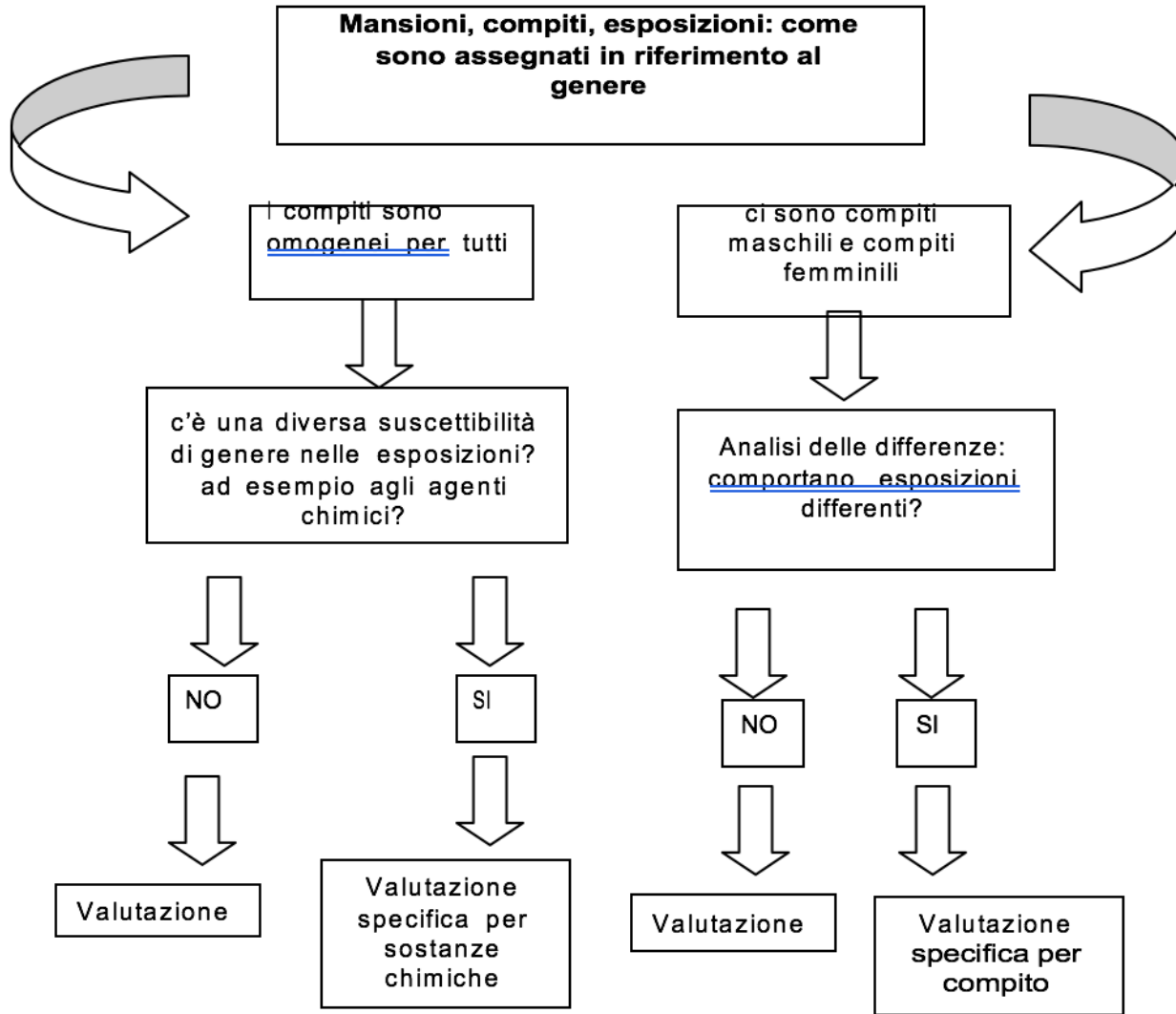
Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista in quanto prevede, a fronte della prestazione lavorativa fornita dal giovane lavoratore, una duplice prestazione corrispettiva dovuta dal datore di lavoro e consistente nell'erogazione della retribuzione e nell'obbligo di impartire all'apprendista un'adeguata formazione.

All'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato il datore di lavoro provvede ad attuare le misure di cui in premessa ovvero, relativamente alle misure di prevenzione e protezione provvede a:

- organizzare un corso integrativo sulla sicurezza nelle forme flessibili di lavoro destinato ai dirigenti, ai preposti, ai RLS, ai lavoratori ecc.;
- sviluppare procedure d'inserimento (protocollo) e individuazione di un tutor;
- affidare al lavoratore compiti semplici e, comunque, sempre finalizzati all'assistenza di lavoratori esperti;
- coinvolgere i lavoratori a partecipare a processi di miglioramento della sicurezza aziendale.

Valutazione del rischio per differenze di genere

Il percorso ad esempio per affrontare uno dei temi preliminari alla valutazione, l'identificazione delle mansioni e delle fasi di lavoro, può svilupparsi con questa sequenza logica:





Raccolta dei dati socio demografici

Da un punto di vista operativo occorre preliminarmente ricostruire il quadro descrittivo degli elementi socio demografici, in genere già grossolanamente presenti nei DVR:

- Genere
- Età
- dati famigliari (figli, anziani)
- provenienza geografica - recente immigrazione
- ecc.

Queste variabili possono essere le categorie alle quali applicare i vari elementi della valutazione (dai luoghi di lavoro, ai fattori di nocività, ai DPI), anche aggregandole fra loro (numeri permettendo), ad esempio donne giovani, donne mature, uomini giovani – maturi, ecc.

Ricostruzione dei compiti, delle mansioni, dei ruoli

Un capitolo sempre presente nei DVR ma riportato in modo sommario e quasi mai specifico è la descrizione dell'attività di impresa e degli occupati.

Occorre invece costruire un quadro descrittivo dei compiti, delle mansioni, dei ruoli con particolare attenzione ad identificare quegli aspetti che hanno una distribuzione differente nei due generi. Ad esempio a parità di mansione l'addetto alle pulizie usa più spesso mezzi meccanici di pulimento mentre la addetta usa più spesso attrezzature manuali. Può essere considerata anche l'associazione genere - età, che si è rivelata particolarmente svantaggiante, o genere età e provenienza. Questi dati sono la base a cui applicare la valutazione dei rischi di tipo anche tradizionale, in quanto consentono di tener conto di una possibile diversa suscettibilità. Permettono cioè di superare quell'idea di lavoratore standard così lontana dalla realtà.

Questa ricostruzione, per essere fedele e specifica, non può essere svolta senza il contributo dei RLS e nelle grandi realtà anche delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si evidenzia una differenza di genere nei compiti assegnati, una differenza di età e di provenienza. La valutazione dovrà pesare la probabilità che un fattore di nocività ha di divenire lesivo e di causare un danno non solo per la sua potenzialità teorica, ma anche per la diversa suscettibilità degli esposti. La postura e i movimenti ripetitivi ad esempio potranno essere più rilevanti, a parità di compiti assegnati, per le lavoratrici in età matura rispetto i giovani colleghi maschi.

Per svolgere un percorso di valutazione così dettagliato occorre arricchire gli strumenti attuali di pesatura dei fattori di nocività (in questo caso ad esempio i metodi NIOSH e OCRA) con la rilevazione della percezione soggettiva e con una diversa qualità dei dati della sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli strumenti disponibili, oltre a quello dei gruppi di confronto descritto nell'indagine, possono anche essere i questionari individuali di salute, le indagini di comparto o di settore.

Valutazione del rischio organizzativo interno

Un indirizzo di percorso, che dovrebbe costituire la cornice che contiene tutti gli altri aspetti della valutazione dei rischi è la valutazione del rischio organizzativo interno, che dovrebbe realizzarsi senza distorcere i modelli di valutazione indicati dalle direttive europee, cioè favorendo il coinvolgimento e la partecipazione di lavoratori e RLS, ad esempio con gruppi di confronto. Sono di seguito riportate a titolo esemplificativo le problematiche che l'indagine ci ha suggerito di approfondire:

- A. Ambito organizzativo: organizzazione degli orari, ricorso al part-time imposto o richiesto, accesso agli straordinari, turni, permessi, sostituzioni, ritmi, problemi di pendolarismo
- B. Ambito relazionale: qualità delle relazioni gerarchiche, qualità delle relazioni con colleghi, modalità di comunicazione interna, presenza di discriminazioni, prevaricazioni, molestie
- C. Ambito professionale: contenuto dei compiti assegnati, elementi di soddisfazione e frustrazione, riconoscimenti, retribuzioni, modalità di sviluppo di carriera, grado di precarietà, frequenza di cambi di mansione, accesso alla formazione professionalizzante.

La valutazione dello stress-lavoro correlato sembra una buona occasione per integrare con un'ottica di genere gli aspetti rilevanti segnalati dai gruppi, partendo dalla analisi degli eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto rilevati per genere/età.



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI

Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro

Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Valutazione dei rischi specifici. Tra i fattori di rischio che meritano di essere approfonditi con particolare attenzione alle diverse condizioni soggettive, e per i quali ancora molto lavoro di analisi deve essere svolto citiamo:

1. ambienti di lavoro: ergonomia degli arredi, altezze degli scaffali, dimensioni delle attrezzature, ma anche spazi disponibili e posture tenendo conto della presenza di donne giovani/mature;
2. rischio chimico: suscettibilità di genere in rapporto all'età, fertilità
3. movimentazione manuale carichi: assenza di un indice globale di fatica
4. Dispositivi individuali di protezione: disponibilità di forniture specifiche e adeguate
5. Sicurezza e infortuni: oltre ad indici per genere, sviluppare temi come la causalità della disergonomia delle attrezzature e dei DPI, i percorsi di reinserimento dopo infortuni
6. Maternità (ma anche manopausa) e rischi posturali, biologici, organizzativi, chimici, fisici

Il benessere organizzativo

Per quanto attiene alle competenze del Medico Competente ed RSPP gli stessi possono afferire soltanto all'ambito A. In particolare, il questionario prevedeva sette ambiti di indagine contrassegnati da lettere maiuscole – "A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", "B-Le discriminazioni", "C-L'equità nella mia amministrazione", "D-Carriera e sviluppo professionale", "E-Il mio lavoro e i miei colleghi", "F-Il contesto del mio lavoro", "G-Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione" – e, infine, un quadro denominato "Importanza degli ambiti di indagine" dove il compilatore deve indicare l'importanza da lui attribuita a ciascuno dei precedenti ambiti.

Tav. 1 -La percentuale di risposta per gli ambiti relativi all'area "Benessere organizzativo".

Ambiti	% di risposta
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	omissis %

La Tav. 2 riporta, per ciascuna domanda in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, il numero di risposte dariceversi.

Tav. 2 - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro	0	0	0	0	0	0	0
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	0	0	0	0	0	0	0
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	0	0	0	0	0	0	0
A.04 - Ho subito atti di mobbing	0	0	0	0	0	0	0
A.05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	0	0	0	0	0	0	0
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	0	0	0	0	0	0	0
A.07 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	0	0	0	0	0	0	0

Descrizione del Benessere Organizzativo

E' ormai opinione comune che le performance dei lavoratori e, di conseguenza, i servizi erogati da un'organizzazione siano determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro. Il benessere organizzativo è il grado di benessere psicofisico derivante dal rapporto che un soggetto instaura con il proprio contesto lavorativo. Tale è l'importanza del contesto organizzativo nel determinare questo stato soggettivo che si parla di benessere organizzativo anche per riferirsi alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi membri.

L'entità della condizione psicofisica è determinata da una vasta gamma di elementi ambientali e fisici ma anche di natura psicologica e sociale. Il controllo di questi fattori è un modo per migliorare la qualità della vita nelle organizzazioni; intervenire su di essi è molto complesso e richiede un preventivo lavoro di analisi dei contesti in cui i soggetti operano e dei soggetti stessi.

Il numero di questi fattori inoltre è molto difficile da definire, in quanto la loro definizione non è arbitraria e varia a seconda del paradigma che si sta utilizzando per rapportarsi a questo fenomeno.

Benessere organizzativo e pubbliche amministrazioni

Negli ultimi anni anche le pubbliche amministrazioni italiane hanno preso in considerazione la dimensione del benessere organizzativo. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel concreto, ha emanato la “*direttiva del ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (G.U.) numero 80 il 5 aprile 2004. Con questo documento veniva specificamente richiesto ai vari enti pubblici, del territorio nazionale, di prendere in considerazione possibili provvedimenti finalizzati a incentivare il benessere psichico e fisico dei propri dipendenti. Tale direttiva forniva indicazioni specifiche in quanto vengono in essa indicate le variabili critiche e le fasi da seguire per l’attuazione di progetti finalizzati all’incremento del benessere organizzativo. Per dare un aiuto concreto alle organizzazioni che intendessero muoversi in questa direzione, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha realizzato il manuale operativo “Benessere organizzativo”, ha predisposto una serie di incontri formativi rivolti ai direttori generali del personale delle Pubbliche Amministrazioni e ha promosso il confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Il manuale “Benessere organizzativo” indicato come strumento operativo dalla citata direttiva è frutto di una lunga serie di indagini svolte su Pubbliche Amministrazioni italiane all’interno di un progetto noto come *Programma Cantieri*. Tale programma è stato creato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per accelerare e dare concretezza ai processi di innovazione nelle Amministrazioni Pubbliche. Il progetto è stato svolto in collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2 dell’Università *La Sapienza* di Roma. Il tema centrale del progetto è il benessere riferito allo specifico contesto delle organizzazioni pubbliche. Questo tema è stato studiato su più enti del territorio nazionale con il fine di creare strumenti di analisi e innovazione.

Il *Progetto Cantieri* nel corso dei suoi innumerevoli interventi su vari enti pubblici ha sviluppato una notevole conoscenza sul benessere organizzativo nell’ambito della pubblica amministrazione. Tali conoscenze sono state poi utilizzate per la creazione di un “kit del benessere organizzativo”, composto da una serie di strumenti informativi e operativi, finalizzati a riprodurre gli interventi del programma Cantieri in altri contesti organizzativi.

Il “kit benessere organizzativo” è composto da:


- Strumenti d’informazione

- 1) La direttiva del Ministero della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- 2) Un manuale intitolato “Benessere Organizzativo” che illustra le modalità d’analisi e d’intervento sul benessere nelle pubbliche amministrazioni, sperimentate in undici amministrazioni dai responsabili del progetto cantieri.
- 3) Un rapporto “Personale a lavoro” che contiene casi concreti di progetti di miglioramento della qualità della vita lavorativa.

- Strumenti operativi

- 4) Un questionario di rilevazione.
- 5) Un software che consente una rapida procedura di data-entry e una facile lettura dei dati ricavati dal questionario.
- 6) La guida alla sperimentazione che fornisce indicazioni sulle modalità di rilevazione, di analisi dei dati e sull’uso dello strumento di rilevazione (il questionario).

Questo strumento, così composto, è stato messo a disposizione di tutti gli enti pubblici che volessero intervenire sul benessere dei propri dipendenti.

 CITTÀ METROPOLITANA DI BARI	Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro
	Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

Valutazione Preliminare condotta presso l'Ente Città Metropolitana di Bari

La valutazione preliminare consente di rilevare situazioni di possibile stress lavoro correlato tramite l'analisi di fattori (indicatori oggettivi e verificabili), possibilmente numericamente significativi, che appartengono ai seguenti tre macrogruppi:

- I. Eventi sentinella, riferibili ai dati aziendali. Tali fattori sono valutati mediante l'analisi dell'andamento temporale (aumento o diminuzione dei valori riferiti a):
 - a. Indici infortunistici
 - b. Assenze dal lavoro
 - c. Assenze per malattia
 - d. Ferie non godute
 - e. Trasferimenti interni richiesti dal personale
 - f. Rotazione del personale
 - g. Procedimenti e sanzioni disciplinari
 - h. Medicina del lavoro (richieste di visite straordinarie al medico competente)
 - i. Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori alla azienda o al medico competente
 - j. Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento

- II. Contenuto del lavoro. Tali fattori descrivono l'attività lavorativa e il contesto entro cui si svolgono le stesse:
 - a. Ambiente di lavoro e attrezzature (esposizione a rischi fisici, chimici, biologici, movimentazione manuale dei carichi, disponibilità di dispositivi di protezione individuale, manutenzione delle attrezzature e degli impianti)
 - b. Pianificazione dei compiti
 - c. Carichi e ritmi di lavoro, orario e turni di lavoro, corrispondenza tra competenze e requisiti professionali richiesti ai lavoratori
 - d. Attività che prevedono relazioni con il pubblico, utenti, fornitori, soggetti esterni all'azienda;

- III. Contesto del lavoro. Attraverso questi indicatori è analizzata l'organizzazione aziendale del lavoro, gli obiettivi, la cultura e il benessere aziendale, la soddisfazione dell'attività lavorativa
 - a. Funzione e cultura organizzativa (organigramma, procedure e comunicazione aziendale, piano formativo, ecc)
 - b. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale
 - c. Evoluzione della carriera (criteri per l'avanzamento di carriera, criteri di valutazione sulla corretta gestione del personale, sistemi di verifica raggiungimento obiettivi sicurezza)
 - d. Autonomia decisionale – controllo lavoro
 - e. Rapporti interpersonali sul lavoro
 - f. interfaccia casa – lavoro, condizione vita-lavoro

La valutazione delle caratteristiche della gestione dell'attività lavorativa, intesa come insieme di situazioni relazionali, livelli decisionali e di responsabilità, sistemi di comunicazione, obiettivi aziendali ed individuali, assegnazione di qualifiche e compiti, orari e turni, aspetti economici e contrattuali, carichi di lavoro e risorse, relazioni formali, strutture di ascolto,

rappresentanza sindacale, rapporto lavoratore/prodotto, non può prescindere da una definizione “standard” a cui associare il benessere dell’organizzazione aziendale. La presenza e condivisione del regolamento aziendale, la definizione di chiare e precise procedure di comunicazione verticale e orizzontale, la descrizione delle mansioni, la definizione dei rapporti gerarchici, la chiarezza dei compiti, l’ergonomia delle postazioni di lavoro, un assetto organizzativo chiaro e definito non può che agevolare il rapporto lavoratore/contesto occupazionale eliminano le possibili fonti di stress

In accordo con i principi generali di valutazione del rischio, e quelli suggeriti da Organismi (enti nazionali, ecc) preposti si utilizza, per la valutazione del rischio lavoro correlato, lo strumento di valutazione proposto dal Manuale INAIL sulla valutazione e gestione del rischio stress lavoro- correlato edizione 2011. Tale approccio metodologico oltre a soddisfare le indicazioni che scaturiscono dal quadro normativo di riferimento tiene conto dei suggerimenti e di quelle modalità operative previste in letteratura e ritenute opportune, di cui si riportano in allegato i riferimenti bibliografici.

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell’area:

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	NON RILEVANE 0 – 25%		MEDIO 25 – 50%		ALTO 50 – 100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Indicatori aziendali		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 a 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 2

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 5



CITTÀ METROPOLITANA DI BARI


Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro

Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

È stato richiesto al D.L. la compilazione del seguente questionario:


GRUPPO OMOGENEO: IMPIEGATO AMMINISTRATIVO (Amministrativo videoterminalista; Autista; Collaboratore professionale; Distributore; Tecnico Amministrativo; Operaio specializzato; Ortottista; Collaboratore professionale di vigilanza; Assistente sociale; Terapista riabilitazione visiva; Accompagnatore; Assistente storico dell'arte; Addetto vigilanza faunistica)

Indice	2019	2020	2021	Note
1 - Indici infortunistici			4	
2 - Assenze per malattia			4	
3 - Assenze dal lavoro (non giustificate)			4	
4 - Ferie non godute (%)			0	
5 - Trasferimenti interni richiesti dal personale			-	
6 - Rotazione del personale			4	
7 - Procedimenti e sanzioni disciplinari			0	
8 - Richieste di visita medica al medico competente			0	
9 - Segnalazioni formalizzate del Medico competente di condizioni stress al lavoro			-	
10 - Istanze giudiziarie			-	

 CITTÀ METROPOLITANA DI BARI	Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro
	Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari

GRUPPO OMOGENEO: ORCHESTRALE

Indice	2019	2020	2021	Note
1 - Indici infortunistici			0	
2 - Assenze per malattia			4	
3 - Assenze dal lavoro (non giustificate)			4	
4 - Ferie non godute (%)			1	
5 - Trasferimenti interni richiesti dal personale			-	
6 - Rotazione del personale			-	
7 - Procedimenti e sanzioni disciplinari			0	
8 - Richieste di visita medica al medico competente			4	
9 - Segnalazioni formalizzate del Medico competente di condizioni stress al lavoro			4	
10 - Istanze giudiziarie			4	

 CITTÀ METROPOLITANA DI BARI	Servizio Organizzazione Risorse Umane e Datore di Lavoro		
	Servizio di Prevenzione e Protezione Città Metropolitana di Bari		

GRUPPO OMOGENEO: POLIZIA METROPOLITANA

Indice	2017	2018	2019	Note
1 - Indici infortunistici			0	
2 - Assenze per malattia			0	
3 - Assenze dal lavoro (non giustificate)			0	
4 - Ferie non godute (%)			1	
5 - Trasferimenti interni richiesti dal personale			-	
6 - Rotazione del personale			4	
7 - Procedimenti e sanzioni disciplinari			4	
8 - Richieste di visita medica al medico competente			0	
9 - Segnalazioni formalizzate del Medico competente di condizioni stress al lavoro			-	
10 - Istanze giudiziarie			-	

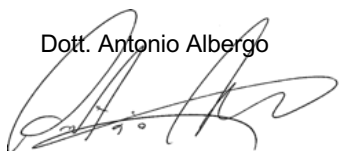
In riferimento alle risultanze sopra riportate è stato il seguente

LIVELLO DI RISCHIO	MANSIONE	MISURE DI PREVENZIONE
MEDIO - ALTO	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.</p> <p>E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno</p> <p>Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.</p>
MEDIO - ALTO	ORCHESTRALE	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori.</p> <p>E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno</p> <p>Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.Lgs. 81/08 o comunque ogni 2 anni.</p>
BASSO	POLIZIA METROPOLITANA	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.</p>

Si rappresenta ad ogni buon conto che la presente relazione afferisce alle sole competenze del RSPP (periodo 01.01.2021 sino al 31.12.2021) e Medico Competente (periodo 01.01.2021 sino al 31.12.2021) ed è a compendio della valutazione dei rischi: "A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", "B-Le discriminazioni", "C - L'equità nella mia amministrazione", "D-Carriera e sviluppo professionale", "E-Il mio lavoro e i miei colleghi", "F-Il contesto del mio lavoro", "G-Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione" – e, infine, un quadro denominato "Importanza degli ambiti di indagine".

Tanto si doveva,

Dott. Antonio Albergo



Dott. Ssa S. Ilaria Tatò

Dott.ssa S. Ilaria TATO
MEDICO CHIRURGO
SPECIALISTA
IN MEDICINA DEL LAVORO
Medico Autorizzato N° 1659