

# VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

INDICAZIONI PER IL CALCOLO  
DEGLI EVENTI SENTINELLA  
NELLE AZIENDE SANITARIE  
E OSPEDALIERE



Anno 2014

## **PUBBLICAZIONE REALIZZATA DA**

ASL Roma C - Dipartimento di Prevenzione - Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro  
Centro Regionale di Riferimento per lo Stress Lavoro Correlato - LAZIO

## **A CURA DI**

Fulvio D'Orsi | *Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro ASL Roma C*

Francesco Chicco | *Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro ASL Roma C*

Enzo Valenti | *Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro ASL Roma C*

Alan Melandri | *UOC Trattamento Economico ASL Roma C*

Sandra Beatriz Rivas | *Servizio Igiene e Sanità Pubblica ASL RM C*

Antonia Ballottin | *Servizio Prevenzione, Igiene e Sicurezza Ambienti di Lavoro ULSS 20 Verona*

Pasquale Cirillo | *RSPP ULSS 20 Verona*

Cinzia Biondani | *SPP Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona*

Claudio Soave | *RSPP Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona*

## **GRAFICA**

Paolo Sbraga | *Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro ASL Roma C*

## **CONTATTI**

Centro Regionale di Riferimento per lo Stress Lavoro Correlato - LAZIO

Via Casale De Merode, 8 - 00147 - Roma

*dorsi.fulvio@aslrmc.it*

*chicco.francesco@aslrmc.it*

*Pubblicazione Gennaio 2014*

## INDICE

Premessa.....	4
<b>1</b> - Indici infortunistici.....	5
<b>2</b> - Assenze per malattia.....	5
<b>3</b> - Assenze dal lavoro.....	7
<b>4</b> - Ferie non godute.....	9
<b>5</b> - Trasferimenti interni richiesti dal personale.....	10
<b>6</b> - Rotazione del personale.....	11
<b>7</b> - Procedimenti e sanzioni disciplinari.....	12
<b>8</b> - Richieste di visita medica al medico competente.....	13
<b>9</b> - Lamentele formalizzate e istanze giudiziarie.....	14
<b>10</b> - Assenze non considerate come eventi sentinella.....	15

# Premessa

Lo scopo della valutazione preliminare è quello di verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale, potenzialmente stressogene per i lavoratori, e di alcuni indicatori di effetto (eventi sentinella) per capire se emergono elementi che possono determinare condizioni di stress e fornire indicazioni sulle misure di prevenzione necessarie, verificando se quelle in essere sono adeguate o se ne devono essere adottate altre.

Gli eventi sentinella rappresentano infatti alcuni dei segnali in una organizzazione che possono indicare la presenza di stress da lavoro. Sono fenomeni che di per sé hanno una loro specifica spiegazione: gli infortuni avvengono perché c'è un certo rischio infortunistico, le assenze per malattie sono dovute allo stato di salute della popolazione lavorativa, il turnover all'invecchiamento della forza lavoro, ecc. Quando tuttavia più fenomeni si verificano simultaneamente nella stessa partizione organizzativa o gruppo omogeneo di lavoratori e non in altri, allora è verosimile che siano dovuti ad un'altra causa, diversa da quella specifica di ogni fenomeno e comune a tutti i fenomeni. In altri termini se in una partizione organizzativa aumentano infortuni, assenze per malattia e per altre cause, turnover, ecc. è poco plausibile che in quella partizione sia contemporaneamente accaduto un aumento del rischio di infortunio, un peggioramento delle condizioni di salute dei lavoratori, un invecchiamento degli addetti, ecc. Se la condizione è protratta nel tempo, è più ragionevole pensare che la causa sia da riferire ad una condizione comune di malessere, che può indurre comportamenti di fuga dal lavoro.

In ogni caso, quando non sia possibile reperire tutti i dati, è preferibile non omettere l'indicatore, modificando di conseguenza il sistema complessivo di attribuzione del punteggio nella check list, ma considerare il dato come "invariato", cioè non migliorato, né peggiorato (attribuendo il valore 1 all'indicatore che non è possibile calcolare), ed attivare da quel momento la raccolta dei dati specifica per consentirne il corretto monitoraggio nel tempo.

La suddivisione dell'analisi dell'azienda sanitaria o ospedaliera in gruppi omogenei corrispondenti alla reale organizzazione del lavoro, è l'unica modalità che consente di comprendere le criticità, progettare le azioni correttive corrispondenti e monitorare nel tempo l'efficacia degli interventi.

Allo scopo di proporre un'interpretazione univoca dei dati delle aziende sanitarie e ospedaliere si analizzano in dettaglio i singoli indicatori.

## 1 - Indici infortunistici

L'indicatore descrive il fenomeno infortunistico nell'ambito della partizione organizzativa in termini di frequenza degli eventi, senza tenere conto della gravità (durata dell'assenza, eventuali esiti permanenti o addirittura mortali). La frequenza è standardizzata in base al numero dei lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	INDICI INFORTUNISTICI	0 <input type="checkbox"/>	1* <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{n° infortuni ultimo anno}}{\text{n° lavoratori ultimo anno}} \times 100$ $\frac{\text{n° infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{\text{n° lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$ <p style="text-align: center;"><b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:</p>						
* anche infortuni in itinere						

**Numeratore:** è dato dal numero di infortuni nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici (non i giorni di assenza). Si conta solo il primo evento (non le riaperture dello stesso infortunio)

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

### Esempio INDICI INFORTUNISTICI

	2010	2011	2012	Totale
N° infortuni	2	1	2	5
N° personale	4	4	5	13
Percentuale	50%	25%	40%	38%

**Totale:**  $(5/13) \times 100 = 38 \%$

**2012:**  $(2/5) \times 100 = 40\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno quindi è AUMENTATO rispetto al totale (38%). Tale dato deve essere riportato nella riga "indici infortunistici", assegnando il corrispondente punteggio.

## 2 - Assenze per malattia

L'indicatore descrive l'andamento delle assenze per malattia nell'ambito della partizione organizzativa in termini di giorni totali di assenza, senza tenere conto della frequenza dei casi. Il valore è standardizzato in base al numero dei

lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
2	% ASSENZE PER MALATTIA	0 <input type="checkbox"/>	1* <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{Giorni di assenza ultimo anno}}{\text{N° lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:			$\frac{\text{Giorni di assenza negli ultimi 3 anni}}{\text{N° lavoratori}} \times 100$	
* devono essere considerati i giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità ed allattamento.						

**Numeratore:** è dato dal numero di giorni di assenza dal lavoro per malattia di tutti i lavoratori della partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato. Quando il lavoratore ha lavorato nella partizione organizzativa solo per un periodo dell'anno si contano i giorni di assenza relativi al periodo in cui faceva parte della partizione organizzativa.

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

L'esperienza di alcune aziende sanitarie ha permesso di identificare le voci specifiche da prendere in considerazione per il calcolo di questo indicatore, riportate in tabella 1.

#### Esempio ASSENZE PER MALATTIA

	2010	2011	2012	Totale
N° gg assenza	10	12	20	42
N° personale	5	5	6	16
	2	2,4	3,3	2,6

**Totale:**  $(42/16) \times 100 = 2,62$

**2012:**  $(20/6) \times 100 = 3,3$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno è AUMENTATO rispetto al totale (2,6). Tale dato deve essere riportato nella riga "Assenza per malattia", assegnando il corrispondente punteggio.

TAB. 1 | TABELLA DEI CODICI RIFERIBILI ALLA VOCE "ASSENZA PER MALATTIA"

DESCRIZIONE	NOTE
Malattia ispektorato prov. lavoro	È la situazione di malattia durante il periodo di gestazione
Cure climatiche invalidità per servizio	È un trattamento fruibile solo dagli invalidi per servizio, tramite prescrizione medica
Malattia (100% retribuzione)	Assenza retribuita al 100%
Malattia (90% retribuzione)	Assenza retribuita al 90%
Malattia (50% retribuzione)	Assenza retribuita al 50%
Malattia non retribuita	Per superamento tempo di retribuzione

DESCRIZIONE	NOTE
Malattia art. 51 638/1983	Quando il lavoratore è assente da casa al controllo fiscale nella fascia oraria
Malattia patologie gravi	È il caso di dipendenti che fanno terapie "salvavita" (ad ex. dipendente dializzato)
Congedo straordinario – Circ. Min. Lavoro n. 40/2005 "Patologie oncologiche"	
Malattia gravidanza DPR. 1026/76	Quando la gravidanza è "a rischio"
Malattia causa servizio	
Aspett. programma riabilitativo (100% retribuzione)	
Aspett. programma riabilitativo (90% retribuzione)	
Aspett. programma riabilitativo (50% retribuzione)	
Aspett. progr. riabilit. senza retribuzione	
Day hosp. o ricovero (100% retribuzione)	Assenza retribuita al 100%
Day hosp. o ricovero (90% retribuzione)	Assenza retribuita al 90%
Day hosp. o ricovero (50% retribuzione)	Assenza retribuita al 50%

### 3 - Assenze dal lavoro

L'indicatore descrive l'andamento delle assenze dal lavoro (per motivi diversi dalla malattia) nell'ambito della partizione organizzativa in termini di ore lavorative perse. Il valore è standardizzato in base al numero totale di ore lavorabili in un anno da tutti i lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

L'indicatore non tiene conto di tutte le assenze dal proprio luogo di lavoro, poiché (oltre alle assenze per malattia, considerate nell'indicatore 2) non si considerano quelle previste per lo sviluppo del ruolo e della competenza come permessi sindacali, permessi per studio, formazione, nonché qualsiasi altra forma di attività lavorativa connessa alla propria qualifica, compresa le attività in ambito giudiziario per conto della ASL e quelle previste dalla norma e contratti in relazione alla maternità e paternità. Non si tiene altresì conto di anticipi e ritardi, dato il carattere flessibile dell'orario di lavoro in sanità, anche in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
3	% ASSENZE DAL LAVORO	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° ore perse ultimo anno}}{\text{N° ore lavoro da contratto}} \times 100 \quad \text{diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:} \quad \frac{\text{N° ore perse negli ultimi 3 anni}}{\text{N° ore lavoro da contratto}} \times 100$						

**Numeratore:** è dato dal numero di ore lavorative perse da tutti i lavoratori della partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato. Quando il lavoratore ha lavorato nella partizione organizzativa solo per un periodo dell'anno si contano le ore di assenza relative al periodo in cui faceva parte della partizione organizzativa.

**Denominatore:** è dato dal numero di ore lavorabili da tutti i lavoratori della partizione organizzativa. Al numero di totale di giorni dell'anno si sottraggono le domeniche e le festività infrasettimanali. Si sottraggono altresì 36 giorni di ferie + 13 giorni per rischio radiologico e 8 giorni per rischio anestesilogico. Si moltiplica il numero di giorni per 6 ore nel caso del comparto o per 6,33 ore nel caso della dirigenza. Si moltiplica infine il numero di ore annue per il numero di lavoratori della dirigenza e del comparto della partizione organizzativa. 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, oppure si considerano i giorni in cui effettivamente il lavoratore è stato in forza alla partizione organizzativa.

Si riportano in tabella 2 le voci specifiche da prendere in considerazione per il calcolo di questo indicatore.

#### Esempio ASSENZE DAL LAVORO

	2010	2011	2012	Totale
N° ore assenza lavoro	96	112	320	528
N° ore lavorabili	10.400	10.400	12.480	33.280
Percentuale	0,92%	1,07%	2,56%	1,58%

**Totale:**  $(528/33.280) \times 100 = 1,58\%$

**2012:**  $(320/12.480) \times 100 = 2,56\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno è AUMENTATO rispetto al totale (1,58%). Tale dato deve essere riportato nella riga "Indici assenza da lavoro", assegnando il corrispondente punteggio.

TAB. 2 | TABELLA DEI CODICI RIFERIBILI ALLA VOCE "ASSENZE DAL LAVORO"

DESCRIZIONE	NOTE
P.R. motivi pers.o fam. art. 4 legge 53/2000	3gg di assenza/anno per motivi familiari
P.R. per esami o concorsi	8gg/anno
P.R. handicap legge 104/92 a giorni	3gg/mese – riguarda il lavoratore/la lavoratrice
P.R. handicap legge 104/92 a ore	
P.R. handicap legge 104/92 per terzi a giorni	Riguarda l'assistenza ai parenti riconosciuta
P.R. handicap legge 104/92 per terzi a ore	
Intervento protezione civile	Il lavoratore si assenta su chiamata per attività di protezione civile
Assenza ingiustificata	
P.R. motivi personali o familiari	Motivi di salute personali, 3gg/anno
Permesso non retribuito t.d.	Il lavoratore, a contratto a tempo determinato, si assenta dal lavoro a vario titolo, perdendo la retribuzione
Asp. senza retrib. motivi familiari o personali	Il lavoratore s'assenta dal lavoro per motivi familiari/personali, perdendo retribuzione
Congedo art.42 c.5 d. lgs.151/2001 portatori di handicap	Fino a 2 anni di assenza (retribuiti) per assistere fam. portatore di handicap



DESCRIZIONE	NOTE
<b>Asp.senza assegni I.53/00 art.4 comma.2 (gravi motivi famiglia)</b>	Il lavoratore s'assenta dal lavoro per motivi fam/personali, perdendo retribuzione
<b>P.R. giorn.consiglieri comunali o municipali</b>	Dipendente eletto, che viene retribuito
<b>P.R. componenti seggi elettorali</b>	Il dipendente sceglie di parteciparvi, l'assenza viene retribuita
<b>Malattia figlio 30 gg. entro i 3 anni</b>	30 giorni/anno, fino al comp. 3° anno del figlio
<b>Malattia figlio 5 gg. tra 3 e 8 anni</b>	5 giorni/anno (non retribuiti)
<b>Malattia figlio senza retr. entro 3 anni</b>	
<b>P.R. compar. udienze civili-penali</b>	Il dipendente viene chiamato in un processo senza essere attore (ad es. testimonianza)
<b>Aspettativa retribuita per richiamo alle armi</b>	Ad es. ufficiali medici
<b>P.R. donazione sangue</b>	

## 4 - Ferie non godute

L'indicatore descrive il fenomeno dell'accumulo di ferie che non vengono fruito entro l'anno nell'ambito della partizione organizzativa in termini di giornate di ferie non godute. Il valore è standardizzato in base al numero totale di giorni di ferie previsti contrattualmente ed effettivamente maturati da tutti i lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

Le ferie godute indicano il principio di equilibrio in relazione ai carichi di lavoro e la possibilità di conciliare tempi di vita e lavoro. Non sono rilevati in maniera specifica i residui di ferie riferibili all'anno solare precedente. L'indicatore misura semplicemente quanti giorni di ferie un lavoratore fa effettivamente in un anno, in relazione a quante ne ha maturate, indipendentemente dall'anno solare a cui le ferie si riferiscono.

Nel computo delle ferie rientrano anche (sia al numeratore, sia al denominatore) i 15 giorni contrattuali per rischio radiologico e gli 8 giorni per rischio anestesilogico. E' opportuno considerare i lavoratori che hanno diritto a queste ferie aggiuntive come un gruppo omogeneo distinto.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
4	% FERIE NON GODUTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° gg ferie non godute ultimo anno}}{\text{N° gg ferie previste e maturate da contratto}} \times 100$		<b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:		$\frac{\text{N° gg ferie non godute negli ultimi 3 anni}}{\text{N° gg ferie previste e maturate da contratto}} \times 100$		

**Numeratore:** è dato dal numero di giorni di ferie non goduti da tutti i lavoratori della partizione organizzativa 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 della partizione organizzativa fino ad un massimale di quelle maturate.

### Esempio FERIE NON GODUTE

	2010	2011	2012	Totale
N° giorni ferie non godute	48	200	320	568
N° giorni ferie previste e maturate durante l'anno	1.280	1.280	1.600	4096
Percentuale	0,62%	15,62%	20%	13,86%

Totale:  $(538/4.049) \times 100 = 13,86\%$

2012:  $(320/1.600) \times 100 = 20\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno è AUMENTATO rispetto al totale (13,86%). Tale dato deve essere riportato nella riga "Indici % di ferie non godute", assegnando il corrispondente punteggio.

## 5 - Trasferimenti interni richiesti dal personale

L'indicatore descrive il fenomeno dei lavoratori che manifestano la volontà di lasciare la partizione organizzativa in cui prestano la propria attività, rimanendo nell'ambito dell'azienda. Vengono contate le domande di trasferimento indipendentemente dal fatto che siano state accolte o meno. Il valore è standardizzato in base al numero dei lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° trasferimenti richiesti ultimo anno}}{\text{N° lavoratori ultimo anno}} \times 100$		<b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:		$\frac{\text{N° trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni}}{\text{N° lavoratori}} \times 100$		

**Numeratore:** è dato dal numero di domande di trasferimento (accolte e non accolte) presentate dai lavoratori della partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato.

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

**Esempio TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI**

	2010	2011	2012	Totale
N° richieste	2	1	2	5
N° lavoratori	4	4	5	13
Percentuale	50%	25%	40%	38%

**Totale:**  $(5/13) \times 100 = 38\%$

**2012:**  $(2/5) \times 100 = 40\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno quindi è **AUMENTATO** rispetto al totale (38%). Tale dato deve essere riportato nella riga "indici % di trasferimenti interni richiesti", assegnando il corrispondente punteggio.

## 6 - Rotazione del personale

L'indicatore descrive il fenomeno del turnover utilizzando una delle formule di calcolo più semplici e conosciute. L'indicatore non misura l'organico della partizione organizzativa, ma i movimenti del personale per cui somma sia le entrate sia le uscite. Due lavoratori entrati e due usciti danno un totale di 4. Uno stesso lavoratore che nell'arco dell'anno si assenta per un comando di 6 mesi e poi rientra, dà 1 entrata + 1 uscita cioè un valore di 2.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (entrati - usciti)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° usciti + entrati ultimo anno}}{\text{N° lavoratori ultimo anno}} \times 100$		<b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:		$\frac{\text{N° usciti + entrati negli ultimi 3 anni}}{\text{N° lavoratori}} \times 100$		

**Numeratore:** è dato dal numero di entrati + il numero di usciti nella/dalla partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato.

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

### Esempio ROTAZIONE DEL PERSONALE

	2010	2011	2012	Totale
N° entrati	2	1	2	5
N° usciti	1	3	1	5
Usciti + Entrati	3	4	3	10
Tot. lavoratori in azienda	4	4	5	13
Percentuale	75%	100%	60%	77%

Totale:  $(10/13) \times 100 = 77\%$

2012:  $(2+1)/5 \times 100 = 60\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno quindi è DIMINUITO rispetto al totale (77%). Tale dato deve essere riportato nella riga "% Rotazione del personale", assegnando il corrispondente punteggio.

## 7 - Procedimenti e sanzioni disciplinari

L'indicatore descrive il fenomeno dei provvedimenti disciplinari di qualsiasi tipo presi dall'azienda a diversi livelli nei confronti dei lavoratori della partizione organizzativa. Il valore è standardizzato in base al numero dei lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
7	PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° procedimenti ultimo anno}}{\text{N° lavoratori ultimo anno}} \times 100$						
<p style="text-align: center;"><b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:</p>						
$\frac{\text{N° procedimenti negli ultimi 3 anni}}{\text{N° lavoratori}} \times 100$						

**Numeratore:** è dato dal numero di provvedimenti disciplinari presi nei confronti dei lavoratori della partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato.

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

**Esempio PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI**

	2010	2011	2012	Totale
<b>N° procedimenti e sanzioni</b>	2	1	2	5
<b>N° lavoratori</b>	4	4	5	13
<b>Percentuale</b>	50%	25%	40%	38%

**Totale:**  $(5/13) \times 100 = 38\%$

**2012:**  $(2/5) \times 100 = 40\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno quindi è **AUMENTATO** rispetto al totale (38%). Tale dato deve essere riportato nella riga "indici procedimenti e sanzioni disciplinari", assegnando il corrispondente punteggio.

## 8 - Richieste di visita medica al medico competente

L'indicatore descrive il fenomeno della richiesta di visita medica, al di fuori delle normali scadenze di visite preventive e periodiche, presentata al medico competente dai lavoratori della partizione organizzativa. La richiesta di visita implica la richiesta di un provvedimento in merito all'idoneità e quindi alla destinazione lavorativa. Devono essere conteggiate le richieste di visita effettuate per qualsiasi motivazione e non solo per cause più o meno riconducibili a problemi di stress lavoro-correlato, in quanto anche il lavoratore che chiede al medico competente di essere allontanato dalla partizione organizzativa per sfuggire a un lavoro stressogeno lo fa adducendo motivazioni sanitarie di varie natura. Analogamente devono essere conteggiate le richieste di visita medica presentate dal lavoratore che, non avendo stretta attinenza con i rischi lavorativi, vengono indirizzate alla Commissione medica di verifica (ai sensi dell'art. 5 della L. 300/70 – applicata alla Pubblica amministrazione in base al DLgs. 165/2001 - e del DPR 171/2011 attuativo del DLgs 165/2001) . Non devono essere conteggiate quelle situazioni in cui è invece l'azienda a richiedere di propria iniziativa la visita di idoneità alla Commissione medica di verifica.

Il valore è standardizzato in base al numero dei lavoratori che fanno parte della partizione organizzativa.

N°	INDICATORE	Diminuito	Inalterato	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
8	RICHIESTE VISITE MEDICHE STRAORDINARIE MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	
$\frac{\text{N° visite straordinarie ultimo anno}}{\text{N° lavoratori ultimo anno}} \times 100$		<b>diminuito, inalterato, aumentato</b> rispetto a:			$\frac{\text{N° visite straord. negli ultimi 3 anni}}{\text{N° lavoratori}} \times 100$	

**Numeratore:** è dato dal numero di richieste di visita medica presentate dai lavoratori della partizione organizzativa nell'intervallo di tempo considerato.

**Denominatore:** è dato dal numero di lavoratori della partizione organizzativa. 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.

#### Esempio RICHIESTE VISITE MEDICHE

	2010	2011	2012	Totale
N° procedimenti e sanzioni	2	1	2	5
N° lavoratori	4	4	5	13
Percentuale	50%	25%	40%	38%

**Totale:**  $(5/13) \times 100 = 38\%$

**2012:**  $(2/5) \times 100 = 40\%$

Il valore dell'indicatore relativo all'ultimo anno quindi è AUMENTATO rispetto al totale (38%). Tale dato deve essere riportato nella riga "indici procedimenti e sanzioni", assegnando il corrispondente punteggio.

## 9 - Lamentele formalizzate e istanze giudiziarie

Questi ultimi due indicatori non prevedono il calcolo di un indice di frequenza, né il raffronto con gli anni precedenti. Essi infatti descrivono un fenomeno che è direttamente connesso a situazioni di disagio lavorativo di tipo psicosociale. In presenza di segnalazioni formalizzate di lamentele all'azienda o al medico competente ovvero di istanze giudiziarie per licenziamenti/molestie morali e/o sessuali e demansionamento andrà barrata la voce "presenti" (e attribuito il relativo punteggio) anche quando tali eventi siano numericamente uguali o addirittura diminuiti rispetto agli anni precedenti. Per quanto riguarda la formalizzazione delle lamentele, è opportuno che l'azienda si dia una procedura interna per raccogliere tale tipo di eventi e nello stesso tempo darne una definizione univoca.

N°	INDICATORE	No	Si	PUNTEGGIO	NOTE
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MEDICO COMPETENTE	0 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	

N°	INDICATORE	No	Si	PUNTEGGIO	NOTE
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/DEMANSIONAMENTO/ MOLESTIE MORALI E/O SESSUALI	0 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	....	

## 10 - Assenze non considerate come eventi sentinella

È importante tenere presente che i diversi indicatori che prendono in considerazione alcuni tipi di assenze dal lavoro non esauriscono tutte le possibili cause di assenza. La finalità di tali indicatori non è infatti quella di misurare le risorse umane disponibili ed i relativi carichi di lavoro, ma quella di valutare possibili atteggiamenti di fuga dal lavoro. Si tratta di indicatori quindi poco specifici.

Al contrario il sistema di valutazione per raffronto con la media dei tre anni precedenti può essere molto sensibile e risultare positivo per variazioni anche minime. E' quindi molto importante evitare ogni possibile confusione derivante dal conteggio di quelle assenze che:

- non rappresentano situazioni di disaffezione al lavoro, (es. attività sindacale, maternità/paternità, lutto)
- non dipendono come numero di giorni / ore di assenza da scelte individuali del lavoratore (es. scioperi, sospensione per provvedimenti disciplinari)
- comportano periodi di assenza sproporzionatamente lunghi che rendono impossibili i confronti (es. comando presso altre strutture)
- sono indicatori di impegno e interesse professionale (ad esempio formazione, diritto allo studio, incarichi lavorativi fuori sede svolti per conto dell'azienda).

Alcuni di essi peraltro vengono già conteggiati come altri tipi di eventi sentinella (turnover, provvedimenti disciplinari).

Nella tabella 3 sono riportati, a titolo indicativo, alcuni codici di assenza che NON devono essere considerati.

**TAB. 3 | TABELLA DEI CODICI RIFERIBILI AD ASSENZE DAL LAVORO CHE NON DEVONO ESSERE CONSIDERATE SALVO DIVERSA INDICAZIONE NELLA SPECIFICA DESCRIZIONE**

DESCRIZIONE	NOTE
Commissione invalidi civili	Attività lavorativa fuori sede
Rappres. lavoratori sicurezza	
Astensione per paternità	
Assegnazione temporanea ad altra amministrazione	Non richiesta dal lavoratore e pagata dalla ASL
Reintegro da sentenza	Questo codice viene assegnato al lavoratore (reintegrato al lavoro), per giustificare i gg di assenza effettuati a seguito di procedimento. Effetto retroattivo di una variazione di giudizio.
Trapianto organi e tessuti	Descrizione di una particolare attività sanitaria, svolta "in esterno".
Congedo ordinario	Il calcolo delle "Ferie non godute" è un indicatore a parte.
P.R. aggiornamento professionale facoltativo corsi e congressi	Aggiornamento professionale su richiesta del dipendente.
P.R. aggiornamento professionale obbligatorio	
Aggiornamento professionale dirigenti	4h/settimanali
Congedo matrimoniale	
P.R. partecipazione commissione concorsi	Il dipendente viene nominato membro di una commissione e partecipa ai lavori.

DESCRIZIONE	NOTE
<b>Astensione obbligatoria maternità</b>	2 mesi prima+3 mesi dopo il parto
<b>Riduzione oraria per allattamento</b>	2 ore/giorno entro il primo anno di vita del figlio
<b>P.R. tessera sanitaria</b>	Questo codice oggi viene usato per accertamenti sanit. D. lgs.81/2008
<b>Profilassi malattie infettive</b>	Es. quando la mansione richiede particolari vaccinazioni
<b>Sciopero in giorni</b>	
<b>Sciopero</b>	
<b>Permesso retribuito lutto</b>	
<b>Perm. retr. lutto nazionale</b>	
<b>Asp. ricongiungimento coniuge estero</b>	Non retribuita: se ne tiene conto nel turn-over.
<b>Asp. cooperazione paesi in via di sviluppo</b>	Assenza retribuita - adesione volontaria da parte del dipendente: se ne tiene conto nel turnover.
<b>Asp. retr. volontariato per ong</b>	Assenza retribuita - adesione volontaria da parte del dipendente: se ne tiene conto nel turnover.
<b>Part time</b>	
<b>Comando altre strutture pubbliche</b>	Il dipendente viene nominato e viene retribuito da altra amministrazione: se ne tiene conto nel turnover.
<b>Riposo compensativo</b>	
<b>Riposo soggiorno estivo</b>	
<b>Riposo settimanale</b>	
<b>Comando finalizzato</b>	Su invio dell'ASL.
<b>Sospensione dal servizio</b>	Per provvedimento disciplinare
<b>Astensione facoltativa 100% retrib. I.53/2000</b>	Maternità
<b>Astensione facoltativa 30% retrib. I.53/2000</b>	Maternità
<b>Astensione facoltativa 0% retrib. I.53/2000</b>	Maternità
<b>Astensione facoltativa 0% min.3 anni</b>	Maternità
<b>Permesso sindacale giornaliero</b>	
<b>Permesso retribuito motivi studio (150 ore)</b>	
<b>Aspettative sindacali non retribuite</b>	
<b>Distacchi sindacali retribuiti</b>	
<b>Soggiorno estivo</b>	È un tipo di attività lavorativa, svolta fuori sede.
<b>Missione</b>	
<b>P.R. testimonianze in giudizio pro asl</b>	Il dipendente viene chiamato a testimoniare come persona informata per conto della ASL.
<b>Perm. orario per servizio</b>	
<b>Aspettativa amministratori asl dir.generale</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa amministratori asl dir.sanitario</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa amministratori asl dir.amministrativo</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Asp.carica pubblica (no previdenziali)</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa motivi studio non retribuita</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa motivi studio retribuita</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa espletamento periodo di prova</b>	Quando si è in attesa del superamento del periodo di prova per nuovo lavoro in altra azienda.
<b>Aspett. incarico c/o altra azienda</b>	Ad. es. per dirigenti con incarico temporaneo.
<b>Sospensione con ass.alimentare</b>	Ad es. quando il dipendente risulta agli arresti.



DESCRIZIONE	NOTE
<b>Distacco sindacale part-time</b>	
<b>Distacco altro ente</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Aspettativa per incarico governativo l.317/2001</b>	Se ne tiene conto nel turnover.
<b>Perm. orario personale</b>	È una assenza temporanea che va recuperata.
<b>Assistenza domiciliare</b>	Si tratta di servizio esterno
<b>Emergenza maltempo</b>	Evento raro ed occasionale
<b>Permessi sindacali non retribuiti</b>	
<b>Ore da recuperare</b>	Redistribuzione surplus di orario di lavoro
<b>Permessi sindacali rsu retribuiti</b>	
<b>Organi statutari</b>	Incarichi su nomina
<b>Sindacato (tutte le sigle)</b>	