

Committente:



Titolo elaborato:

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Norme di riferimento:

Redatto ai sensi degli art. e 28 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Redazione a cura del:

Datore di Lavoro

D.L.:

Luigi Fortunato

Collaborazione:

Medico competente

M.C.

Carlotta Canali, Giuseppe Schirripa,
Silvia Cavalca

Consultazione, Verifica ed Approvazione:

Responsabile Servizio Prevenzione e
Protezione

RSPP:

Andrea Ferrari

Consultazione, Verifica ed Approvazione:

Rappresentante dei Lavoratori per la
sicurezza

RLS:

Fernando Altobello, Cristian Morganti,
Luisella Musa

Consulenza:

EcoGeo S.r.l.

Via Paradigna 21/A - 43122 Parma (PR)

| Data | Ed. | Rev | Descrizione |
|------------|-----|-----|-------------------|
| 26/02/2013 | 01 | 00 | Stesura documento |
| | | | |
| | | | |

| Protocollo EcoGeo | | | Settore | Redazione | Verifica | Approvazione |
|-------------------|--------|----|-----------|-----------|----------|--------------|
| S81 | 16tris | 12 | Sicurezza | FL | FL | FL |

INDICE

| | |
|---|-----------|
| INDICE | 2 |
| INTRODUZIONE | 3 |
| 1.1 LO STRESS CORRELATO AL LAVORO | 3 |
| 1.2 SCOPO DEL LAVORO | 4 |
| 2.0 NORMATIVA DI RIFERIMENTO | 5 |
| 3.0 PERCORSO METODOLOGICO DI VALUTAZIONE ED INTERVENTO | 5 |
| 3.1 METODO D'INDAGINE..... | 6 |
| 3.1.1 PRIMA FASE: Valutazione Preliminare..... | 6 |
| 3.1.2 SECONDA FASE: Valutazione Approfondita..... | 9 |
| 3.1.3 Azioni di miglioramento/misure di prevenzione..... | 10 |
| 4.0 VALUTAZIONE DEL RISCHIO | 12 |
| 4.2 PREMessa..... | 12 |
| 4.3 ANALISI GENERALE | 13 |
| 4.3.1 Area indicatori aziendali..... | 13 |
| 4.3.2 Area contenuto del lavoro..... | 14 |
| 4.3.3 Area contesto del lavoro..... | 15 |
| 4.3.4 Risultati | 16 |
| 4.3.5 Azioni di miglioramento..... | 17 |
| 4.0 CONCLUSIONI | 19 |

INTRODUZIONE

1.1 Lo Stress correlato al lavoro

Contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo).

Alla metà degli Anni 50, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/richieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita. Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la morte.

Ciascuno di noi, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. "Per fronteggiare le situazioni, l'individuo mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di coping (in italiano si potrebbe tradurre col termine cavarsela). Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress" (ISPESL, 2002).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo). Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto. Lo stress può colpire qualsiasi luogo di lavoro e lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, dal livello gerarchico o dalla tipologia del rapporto di lavoro.

Perciò, ferma restando la definizione di Selye, riconosciuta da tutta la comunità scientifica, generalmente si tende a focalizzare l'attenzione sull'aspetto disfunzionale del fenomeno soprattutto per le conseguenze negative che comporta, sia a livello personale che delle imprese e della società tutta.

I sintomi più frequenti sono: affaticamento mentale, cefalea, gastrite, insonnia, modificazione dell'umore, depressione ed ansia, dipendenza da farmaci.

Nell'accezione negativa del fenomeno (distress), le definizioni più accreditate di stress correlato al lavoro sono:

- 1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).
- 2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).

3 - "... Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc." (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

E' da sottolineare che ai fini del decreto legislativo 81/08 e successive integrazioni (D.Lgs 106/09) e dell'accordo europeo sullo stress, il target di riferimento per la valutazione dello stress non è il singolo lavoratore, ma il benessere organizzativo nel suo insieme, anche se talvolta acquisito tramite la percezione delle singole persone.

L'elaborazione dei dati, ancorché raccolti con strumenti soggettivi, dovrà essere fatta tenendo presente il gruppo di riferimento e non i singoli lavoratori.

Secondo le indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie:

- quelli relativi al contesto di lavoro di natura gestionale (i flussi comunicativi, il ruolo dell'organizzazione, il grado di partecipazione, l'interfaccia casa/lavoro, ecc);
- quelli relativi al contenuto del lavoro di natura organizzativa (le problematiche connesse con la pianificazione dei compiti, orari di lavoro, ecc) (Tabelle 2 e 3)

Procedere alla valutazione dello stress correlato al lavoro significa valutare il peso che detti elementi hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

Nella riunione del 17 novembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha approvato le indicazioni necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i.

Il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

1.2 Scopo del lavoro

Lo scopo del lavoro consiste nel valutare il livello di rischio a cui sono esposti i dipendenti al fine di gestire opportunamente le criticità rilevate. In particolare, tale relazione si configura come strumento per programmare interventi di prevenzione e protezione nonché per stabilire un programma di rivalutazione periodica.

2.0 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

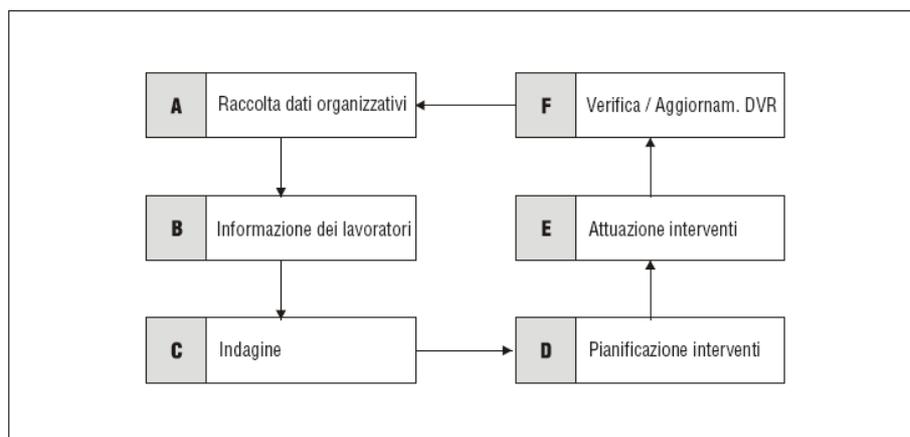
- Accordo europeo dell'8 ottobre 2004;
- D.Lgs 81/2008 e s.m.i., art. 28 – Oggetto della valutazione dei rischi;
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010;
- Linea Guida ISPESL del 2010 (gruppo di lavoro: Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro);
- Linea guida INAIL del 2011 (valutazione e gestione del rischio da stress-lavoro correlato)

3.0 PERCORSO METODOLOGICO DI VALUTAZIONE ED INTERVENTO

Per procedere alla elaborazione e redazione del presente documento, si è fatto riferimento alla proposta metodologica per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato fornita dal Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro dell'ISPESL del 2010, ripresa poi nel recente documento dell'Inail.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi, come si può vedere nella figura seguente:

La valutazione dei rischi: il percorso metodologico



Per l'intero processo valutativo il datore di lavoro deve avvalersi della collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente come previsto dalla Legge (art. 29), ma anche del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza); si consiglia inoltre il coinvolgimento di altre

figure interne all'impresa (direttore del personale, qualche lavoratore anziano/esperto, ecc.) ed esterne, ove se ne ravvisi la necessità (es. psicologo, sociologo del lavoro).

- A) Il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'impresa (organigramma, tipologie contrattuali, ecc) al fine di costituire il contesto conoscitivo necessario per l'eventuale progettazione dell'intervento valutativo da adottare e per l'interpretazione dei dati che si acquisiranno.
- B) La fase successiva, di informazione, è fondamentale al fine di garantire un pieno coinvolgimento dei lavoratori. Le potenziali azioni di miglioramento e/o le misure d'intervento, infatti, avranno successo soltanto in virtù del grado del livello di partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli.
- C) La terza fase è quella di indagine vera e propria.
- D) La pianificazione degli interventi per la eliminazione, la riduzione e la gestione dei rischi emersi deve dare priorità alla modificazione dei fattori stressogeni alla fonte, focalizzandosi sugli aspetti organizzativi e/o gestionali che si siano rivelati critici, quindi adattare ergonomicamente il lavoro all'uomo. La pianificazione degli interventi deve prevedere anche una fase di monitoraggio.
- E) L'attuazione degli interventi deve essere accompagnata dal monitoraggio costante dell'adeguatezza delle misure adottate e delle modalità di attuazione. Si può effettuare con l'analisi periodica degli indicatori oggettivi e degli indicatori di benessere.
- F) Verifica/Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi. La valutazione deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, ecc. (D.Lgs 81/2008 - art. 29, comma 3). In tutti gli altri casi, non previsti dalla norma, per la verifica/aggiornamento della valutazione si ritiene adeguato un periodo di tempo non superiore a due anni.

3.1 Metodo d'indagine

L'indagine nel processo di valutazione, così come confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro di Novembre 2010, si articola in due interventi distinti:

1. VALUTAZIONE PRELIMINARE (prima fase)
2. VALUTAZIONE APPROFONDATA (seconda fase)

Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto la prima fase di valutazione preliminare, con approccio verificabile, può risultare sufficiente. Il diagramma di flusso riportato in figura 1 sintetizza il percorso di valutazione completo.

3.1.1 PRIMA FASE: Valutazione Preliminare

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti a tre distinte famiglie, che la letteratura associa allo stress da lavoro:

- I. AREA A – Indicatori aziendali (eventi sentinella) (Tabella 1)

II. AREA B - Fattori di contenuto del lavoro (Tabella 2)

III. AREA C - Fattori di contesto del lavoro (Tabella 3)

| INDICATORI AZIENDALI |
|---|
| INDICI INFORTUNISTICI |
| ASSENZE PER MALATTIA (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale) |
| ASSENZE DA LAVORO |
| FERIE NON GODUTE |
| TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE |
| ROTAZIONE DE PERSONALE (usciti-entrati) |
| PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI |
| N° DI VISITE SU RICHIESTA DEL LAVORATORE AL MEDICO COMPETENTE (D.Lgs. 81/2008, art.41 c2 lett c) |
| SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO |
| ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO |

Tabella 1 – Indicatori aziendali/eventi sentinella

| CONTESTO DEL LAVORO | |
|-------------------------------------|--|
| CULTURA ORGANIZZATIVA | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi |
| RUOLO NELL' ORGANIZZAZIONE | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone |
| SVILUPPO DI CARRIERA | Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro |
| AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO | Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro) |
| RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale |
| INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera |

Tabella 2 - Fattori di rischio stressogeni

| CONTENUTO DEL LAVORO | |
|--------------------------------------|---|
| AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE | Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l' affidabilità, la disponibilità, l' idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro |
| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata |
| CARICO/RITMI DI LAVORO | Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale |
| ORARIO DI LAVORO | Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali. |

Tabella 3 - Fattori di rischio stressogeni

Nella fase preliminare è previsto l'uso di una Chek-List che viene compilata dal datore di lavoro, che ne ha la responsabilità, in collaborazione con il Responsabile ed i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, insieme ad altre figure organizzative significative (responsabile del personale, qualche capo reparto, un lavoratore esperto per anzianità e /o competenze, ecc.), oltre ad eventuali consulenti esterni.

La circolare del Ministero del Lavoro precisa che la valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (es. per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

Nelle aziende di grandi dimensioni è possibile individuare un campione rappresentativo di lavoratori.

La valutazione delle tre aree della check-list, al termine del processo di analisi, permette di acquisire una "stima globale" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO – MEDIO – ALTO.

RISCHIO BASSO

Nel caso che la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per tutta l'impresa o per le singole partizioni organizzative o per le mansioni, abbia rilevato un rischio BASSO, non è necessario procedere ulteriormente. Si dovranno attuare le misure di miglioramento, monitorare il rischio, secondo le indicazioni normative, la presenza di eventi sentinella e, comunque si dovrà ripetere la valutazione ogni due anni.

RISCHIO MEDIO

Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento che saranno riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Ogni eventuale punteggio MEDIO riferito ad una singola area, è un'indicazione che si può tradurre in proposte ed azioni di miglioramento specifiche. Se gli interventi attuati non

determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento.

RISCHIO ALTO

Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare tutte le azioni di miglioramento riferite in modo specifico agli indicatori aziendali, di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato.

In questo caso, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'intera azienda o per una partizione organizzativa o per mansione deve necessariamente proseguire con il secondo livello di approfondimento, ossia con la valutazione della percezione di stress dei lavoratori.

3.1.2 SECONDA FASE: Valutazione Approfondita

Il ricorso alla valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori è da ritenersi necessaria nei seguenti casi:

- la presenza nell'impresa di fattori potenziali di stress noti in letteratura (lavoro a contatto con il pubblico, lavoro a contatto con la sofferenza, lavoro a turni, ecc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress commissionato dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII) (Cesana et al, 2006);
- il punteggio finale riportato alla check list di indicatori verificabili è risultato "ALTO";
- presenza di una o più istanze giudiziarie per molestie morali e/o sessuali;
- presenza di casi di disagio lavorativo clinicamente accertati dai centri clinici pubblici di riferimento con nesso causale probabile con condizioni lavorative stressogene (vale anche per le imprese fino a dieci dipendenti);
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente;
- il punteggio della check-list si colloca ancora nel quadrante "rischio MEDIO" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate.

Può essere utile, in questa fase, la consulenza di uno psicologo del lavoro.

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori oggettivi e verificabili. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

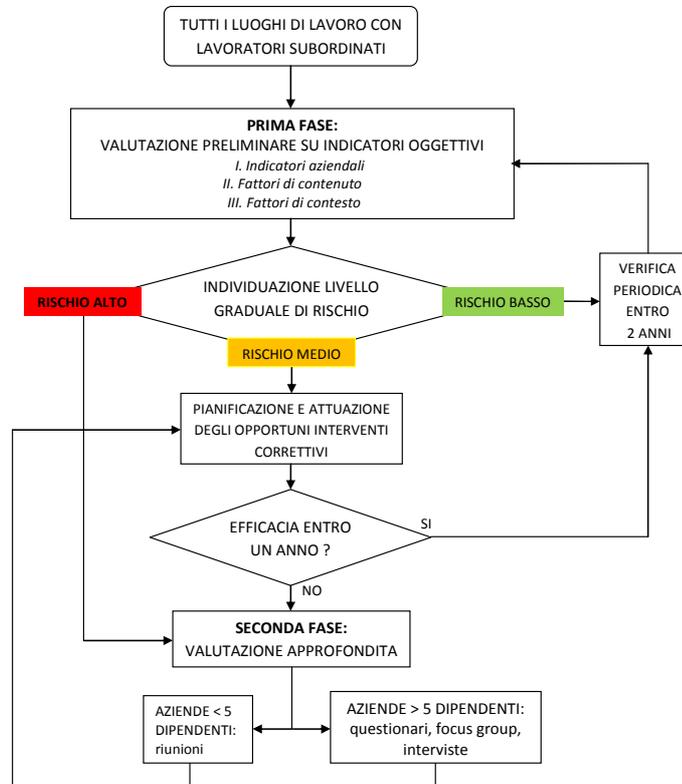


Figura 1 – Processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato

3.1.3 Azioni di miglioramento/misure di prevenzione

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la ri-progettazione dei fattori organizzativi di disagio. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

Soluzioni di prevenzione collettiva

- soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica

- dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica del personale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.);
- soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione).

Soluzioni rivolte agli individui

- soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (counsellign, consultori interni, sportelli di ascolto), nelle unità lavorative medio-grandi;
- sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva. Nelle piccole unità lavorative l'intervento di supporto potrà essere effettuato dal medico competente, se presente, anche al di fuori della sorveglianza sanitaria preventiva e periodica.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica "aziendale" con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori** e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

4.0 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

4.2 Premessa

I dipendenti sono stati preventivamente informati sul significato dell'indagine in corso e sulle modalità di compilazione della check-list mediante un incontro organizzato dal Datore di Lavoro.

Il percorso di indagine si è sviluppato in primis con la raccolta ed elaborazione dei dati aziendali, successivamente si è passati alla fase di compilazione delle Chek-List accuratamente predisposte che sono state sottoposte a 73 dipendenti. Questi, sono stati individuati opportunamente, garantendo che fossero rappresentativi di gruppi omogenei. In particolare sono stati individuati i seguenti gruppi:

| Gruppi omogenei | Numero lavoratori |
|--------------------------|--------------------------|
| P.O. Tecnica | 9 |
| P.O. Amministrativo | 17 |
| Dirigente | 2 |
| Dragatore | 4 |
| Impiegato Amministrativo | 2 |
| Concaro | 3 |
| Meatore | 8 |
| Personale Tecnico | 9 |
| Personale Idraulico | 19 |

Si premette che le risposte relative ad ogni indicatore, una volta raccolte, sono state valutate tenendo conto del gruppo di riferimento e non dei singoli lavoratori. Tale aspetto, come evidenziato anche nelle linee guida prese in considerazione, si ritiene indispensabile per una maggiore attendibilità della valutazione complessiva.

In ogni caso tutte le risposte sono state oggetto di valutazione e sono state considerate per la definizione del piano di miglioramento.

4.3 Analisi generale

Dall'analisi dei dati, riferiti alle tre aree di indicatori (indicatori aziendali, contesto e contenuto del lavoro), di seguito si riportano gli aspetti più significativi che possono essere migliorati.

4.3.1 Area indicatori aziendali

Gli indicatori aziendali, essendo talvolta rilevatori della presenza di possibili casi di stress da lavoro correlato, costituiscono la base su cui strutturare l'intervento di prevenzione e di tutela dei lavoratori. Per tali ragioni si terrà conto di tali risultati nella valutazione complessiva e nella predisposizione, se necessario, delle misure migliorative.

Dall'analisi degli indicatori emerge che, nel triennio 2010 - 2012 non vi sono eventi che possano far pensare a possibili situazioni di rischio da stress lavoro-correlato, come evidenziato anche nella tabella riportata di seguito.

| I - EVENTI SENTINELLA | | | | |
|-----------------------|------------------------------------|--------------------|-------|------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | Livello di rischio | | |
| | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| Indicatori aziendali | 2 | X | | |
| PUNTEGGIO FINALE | | 0 | | |

4.3.2 Area contenuto del lavoro

Per quanto riguarda l'area del contenuto del lavoro, sono stati analizzati i dati, tenendo presente tutti i gruppi omogenei individuati. L'analisi complessiva, di quest'area di indicatori, riferita all'organizzazione nel complesso, non evidenzia rilevanti criticità. Si classifica, nel livello MEDIO, esclusivamente la "pianificazione dei compiti".

La "pianificazione dei compiti", è l'indicatore su cui si opererà per garantire un miglioramento delle condizioni di lavoro.

Di seguito si riporta la tabella di sintesi dei punteggi parziali per indicatori di contenuto:

| II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------|-------|------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | Livello di rischio | | |
| | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | 3 | X | | |
| Pianificazione dei compiti | 3 | | X | |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 3 | X | | |
| Orario di lavoro | 1 | X | | |
| TOTALE CONTENUTO | 10 | X | | |

| II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|----------------------------|----------------------------------|------------------|--------|--------------------|-------|------|
| Gruppi | PUNTEGGI PARZIALI PER INDICATORE | | | | TOTALE | Livello di rischio | | |
| | Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | Pianificazione dei compiti | Carico di lavoro ritmo di lavoro | Orario di lavoro | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| P.O. Tecnica | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | X | | |
| P.O. Amministrativo | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | X | | |
| Dirigente | 0 | 3 | 1 | 1 | 5 | X | | |
| Dragatore | 6 | 3 | 4 | 1 | 13 | | | |
| Impiegato Amministrativo | 1 | 4 | 4 | 1 | 9 | X | | |
| Concaro | 2 | 3 | 4 | 2 | 10 | X | | |
| Meatore | 8 | 3 | 4 | 1 | 15 | | X | |
| Personale Tecnico | 1 | 3 | 2 | 1 | 6 | X | | |
| Personale Idraulico | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | X | | |

4.3.3 Area contesto del lavoro

Nell'ambito dell'area di valutazione "contesto del lavoro", si stima un livello di rischio MEDIO. La maggior parte degli indicatori si sono classificati in nel livello di rischio MEDIO, mettendo in evidenza numerose criticità su cui si indagherà in maniera approfondita.

Di seguito si riporta la tabella di sintesi dei punteggi parziali per indicatore di contesto relativamente ai gruppi omogenei.

| III - AREA CONTESTO DEL LAVORO | | | | |
|---|---------------------------------|--------------------|----------|------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | Livello di rischio | | |
| | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| Funzione e cultura organizzativa | 5 | | X | |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 2 | | X | |
| Evoluzione della carriera | 2 | | X | |
| Autonomia decisionale controllo del lavoro | 2 | | X | |
| Rapporti interpersonali sul lavoro | 1 | X | | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro | 0 | 0 | | |
| TOTALE CONTESTO | 12 | | X | |

| III - AREA CONTESTO DEL LAVORO | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------|--------------------|-------|------|
| Gruppi | PUNTEGGI PARZIALI PER INDICATORE | | | | | | TOTALE | Livello di rischio | | |
| | Funzione e cultura organizzativa | Ruolo nell'ambito dell'organizzazi | Evoluzione della carriera | Autonomia decisionale controllo del | Rapporti interpersonali sul lavoro | Interfaccia casa lavoro conciliazione | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| P.O. Tecnica | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 10 | | X | |
| P.O. Amministrativo | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 12 | | X | |
| Dirigente | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | -1 | 3 | X | | |
| Dragatore | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 9 | | X | |
| Impiegato Amministrativo | 8 | 3 | 3 | 4 | 2 | -1 | 19 | | | X |
| Concaro | 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 13 | | X | |
| Meatore | 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 12 | | X | |
| Personale Tecnico | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 10 | | X | |
| Personale Idraulico | 6 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 13 | | X | |

4.3.4 Risultati

La valutazione complessiva del benessere organizzativo, secondo le ripartizioni organizzative oggetto della valutazione, è stata realizzata facendo riferimento ai punteggi ottenuti per ogni lavoratore di gruppo omogeneo, in riferimento agli indicatori di contesto e contenuto. Gli indicatori aziendali, invece, riferendosi al complesso organizzativo sono stati considerati una volta sola.

Il rischio risulta MEDIO per tutte le mansioni, tranne che per i Dirigenti che risulta a rischio BASSO.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa dei risultati ottenuti per ogni area di indicatori.

| RIEPILOGO AREE DI INDICATORI | | | | | | | |
|------------------------------|----------------|----------------|---------------|--------|--------------------|-------|------|
| Gruppo | DATI AZIENDALI | AREA CONTENUTO | AREA CONTESTO | TOTALE | LIVELLO DI RISCHIO | | |
| | | | | | BASSO | MEDIO | ALTO |
| P.O. Tecnica | 2 | 8,00 | 10,00 | 20 | | X | |
| P.O. Amministrativo | 2 | 7,00 | 12,00 | 21 | | X | |
| Dirigente | 2 | 5,00 | 3,00 | 10 | X | | |
| Dragatore | 2 | 12,00 | 9,00 | 23 | | X | |
| Impiegato Amministrativo | 2 | 9,00 | 19,00 | 30 | | X | |
| Concaro | 2 | 10,00 | 13,00 | 25 | | X | |
| Meatore | 2 | 15,00 | 12,00 | 29 | | X | |
| Personale Tecnico | 2 | 6,00 | 10,00 | 18 | | X | |
| Personale Idraulico | 2 | 12,00 | 13,00 | 27 | | X | |
| Media aziendale | 2 | 9 | 11 | 23 | | X | |

4.3.5 Azioni di miglioramento

L'analisi delle liste di controllo, classificate in base ai settori, ha fatto emergere alcuni aspetti più significativi rispetto agli altri; tali parametri ai fini dell'azione preventiva saranno presi in esame per pianificare le azioni e i comportamenti da intraprendere per ridurre il rischio.

Gli indicatori "pianificazione dei compiti", "funzione e cultura organizzativa", "ruolo nell'ambito dell'organizzazione", "evoluzione di carriera" e "autonomia decisionale controllo del lavoro" si classificano nel rischio MEDIO; questi indicatori saranno oggetto di miglioramento.

Si valuta, a tal proposito di effettuare riunioni ed incontri che possono essere uno strumento utile per il raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento. Il confronto diretto con i lavoratori permetterà di mettere in evidenza, non solo elementi di criticità, ma anche di acquisire suggerimenti per le misure di miglioramento da adottare.

| GRUPPO OMOGENEO | INDICATORI SU CUI ATTUARE LE AZIONI MIGLIORATIVE | RISCHIO | PERIODICITA' MONITORAGGIO |
|--|--|---------|---------------------------|
| P.O. Tecnica P.O. Amministrativo Dirigente Dragatore Impiegato Amministrativo Concaro Meatore Personale Tecnico Personale Idraulico | Pianificazione dei compiti | Medio | Annuale |
| | Funzione e cultura organizzativa | Medio | Annuale |
| | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | Medio | Annuale |
| | Evoluzione della carriera | Medio | Annuale |
| | Autonomia decisionale controllo del lavoro | Medio | Annuale |

Tabella 4 – Aree di indicatori con maggiori criticità

| MANSIONE OMOGENEA | OGGETTO | RISCHIO | AZIONI MIGLIORATIVE |
|---|---------------------------------------|---------|--|
| P.O. Tecnica P.O. Amministrativo Dirigente Dragatore Impiegato Amministrativo Concaro Meatore Personale Tecnico Personale Idraulico | Pianificazioni e dei compiti | Medio | Verificare la presenza e adeguatezza delle misure organizzative e gestionali relative a: <ul style="list-style-type: none"> • fornitura risorse adeguate allo svolgimento dei compiti, chiara definizione dei compiti; • stato di ottimizzazione della gestione del personale a disposizione; • distribuzione dei compiti finalizzata a ridurre i carichi di lavoro |
| | Funzione e cultura organizzativa | Medio | Verificare la presenza e adeguatezza delle misure organizzative e gestionali relative a: <ul style="list-style-type: none"> • fornitura risorse adeguate allo svolgimento dei compiti, chiara definizione dei compiti; • stato di ottimizzazione della gestione del personale a disposizione. |
| | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | Medio | Valutare la necessità di informare i lavoratori al fine di renderli maggiormente consapevoli del loro ruolo all'interno dell'organizzazione |
| | Evoluzione della carriera | Medio | Valutare la necessità di informare i lavoratori al fine di renderli maggiormente consapevoli di tale aspetto, essenzialmente in merito a quanto previsto dal CCNL applicato. |

4.0 CONCLUSIONI

Sulla base di quanto evidenziato dall'indagine, a cui hanno collaborato il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e l'RLS, si può affermare che il livello di rischio complessivo attribuito all'organizzazione risulta essere **MEDIO** per le mansioni di P.O. Tecnica, P.O. Amministrativo, Dirigente, Dragatore, Impiegato Amministrativo, Concaro, Meatore, Personale Tecnico e Personale Idraulico.

Esclusivamente per la mansione di Dirigente, il livello di rischio risulta essere **BASSO**. Per i lavoratori con un livello di rischio stress lavoro-correlato "basso" non è necessario procedere con altre valutazioni approfondite.

Per i lavoratori appartenenti alle mansioni di P.O. Tecnica, P.O. Amministrativo, Dirigente, Dragatore, Impiegato Amministrativo, Concaro, Meatore, Personale Tecnico e Personale Idraulico, è previsto un monitoraggio biennale degli indicatori. Il monitoraggio è finalizzato alla verifica dell'efficacia degli interventi messi in atto nel biennio dal 2013 al 2015.

Data: ____________

DL

RSPP

RLS

MEDICO COMPETENTE