



Comune di Sala Baganza

Via Vittorio Emanuele II n. 34 - Sala Baganza (Parma)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO di STRESS LAVORO-CORRELATO

ART. 28, comma 1, D.Lgs 81/08 e s.m. e i.

DATA CERTA: 05/02/2013			
Documento unico formato da pag. 49			
Edizione n°	Ruolo	Nome Cognome	Firma
01	Datori di lavoro	Pastore Felice (Area URP, comunicazione, gestione giuridica del personale)	
		Favilli Roberta (Area Economico-Finanziaria)	
		Longhi Lucia (Area Servizi alla persona)	
		Campanini Veronica (Area Amministrativa)	
		Bertozzi Mauro (Area Tecnica e Servizi al territorio)	
	RSPP (esterno - Oikos s.c.r.l.)	Ing. Paolo Diena	
	RLS	Arch. Cristina Muzzi	
	Medico competente	Dott. Graziano Frigeri	



INDICE

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
LO STRESS CORRELATO AL LAVORO	4
ANAGRAFICA DELL'ENTE	6
ORGANIGRAMMA AZIENDALE DELLA SICUREZZA	8
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	9
SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO.....	9
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS LAVORO-CORRELATO: IL PERCORSO METODOLOGICO.....	10
SOGGETTI COINVOLTI	10
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE.....	10
STRUMENTI ADOTTATI	10
IL METODO DI VALUTAZIONE	11
FASE 1: GLI INDICATORI VERIFICABILI - INDAGINI OGGETTIVE	12
FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO	12
CALCOLO DEGLI INDICATORI ORGANIZZATIVI	15
FASE 3: INDAGINI SOGGETTIVE	17
REPORT DI ANALISI DEI DATI E RISULTATI DEL LIVELLO DI RISCHIO PER GRUPPI/AREE OMOGENEI	18
PROGRAMMA DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	45



PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'obbligo della valutazione specifica del rischio "stress lavoro correlato" è stato introdotto con l'art. 28, comma 1 del D.Lgs 81/08 che recita: "...La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE, UEAPME, CEEP E CES3.

Tale Accordo mira ad accrescere la "consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale" (art. 1).

Obiettivo dell'Accordo è quello di "offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress" (art. 2), atteso che l'organizzazione può modificare le condizioni di benessere organizzativo. In altre parole, se l'organizzazione del lavoro con le sue regole e condizionamenti è parte integrante di ogni impresa e ne rappresenta il pericolo intrinseco di costrittività, non necessariamente comporta conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Con lettera circolare 18 novembre 2011, prot. n 15/SEGR/0023692, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha diramato le indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato, approvate nella riunione del 17/11/2010 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro.



LO STRESS CORRELATO AI 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/ricieste (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.

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.

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, 2004, art. 3).

Come si può notare, siamo in presenza di una sostanziale convergenza tra i diversi istituti che tendono ad identificare la condizione di stress nell’interazione, talvolta negativa, che si crea tra il lavoratore e i diversi aspetti dell’ambiente di lavoro. Una posizione che ben si coniuga con la



definizione di rischi psicosociali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1986) e la definizione di benessere organizzativo proposta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (1986), nonché con le impostazioni più recenti della letteratura internazionale.

Secondo Cox e Griffiths (1995), i rischi psicosociali, vale a dire le richieste dell'ambiente di lavoro in grado di modificare le risposte fisiologiche di stress, possono essere definiti come "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici". Di fatto, secondo questi Autori, ogni elemento della struttura organizzativa è potenzialmente in grado di modificare la risposta di adattamento dei soggetti/lavoratori.

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.

D'altro canto: "la valutazione soggettiva dell'individuo rappresenta l'unica misura valida di benessere disponibile" (Levi, 1992). 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:

- A) 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);
- B) quelli relativi al **contenuto del lavoro** di natura organizzativa (le problematiche connesse con l'ambiente di lavoro, quali i rischi tradizionali, i rischi infortunistici, quelli fisici, chimici, ecc. ma anche problematiche legate alla pianificazione dei compiti, ai carichi e ritmi di lavoro, all'orario di lavoro, ecc.).

(Da: **La valutazione del rischio di stress lavoro-correlato: una proposta metodologica**. ISPESL, marzo 2010).



ANAGRAFICA dell'ENTE

RAGIONE SOCIALE: Comune di Sala Baganza

SEDE LEGALE e AMMINISTRATIVA: via Vittorio Emanuele II n. 34, Sala Baganza, Parma

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI SVOLTI DALL'ENTE:

AREA SERVIZI INTERNI

AFFARI GENERALI, SEGRETARIO COMUNALE, ECONOMATO-PROVVEDITORATO, GESTIONE FLUSSI DOCUMENTALI, PERSONALE (PAGHE E CONTRIBUTI), RAGIONERIA E FINANZA, UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO.

UNITÀ DI STAFF DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il Segretario Comunale dipende dall'apposita Agenzia dello Stato, ed è nominato dal Sindaco, da cui dipende funzionalmente. Questi i suoi compiti principali:

- sovrintendenza alle funzioni dei responsabili
- coordinamento dell'attività degli uffici, in mancanza del Direttore Generale
- collaborazione e assistenza legale e giuridico amministrativa nei confronti degli Organi del Comune, in conformità alle leggi e ai regolamenti

L'Unità operativa ha come finalità essenziale quella di *supportare il Direttore Generale e i Responsabili di Area e di Progetti speciali* nei processi di revisione, razionalizzazione e miglioramento delle strutture e del funzionamento dell'organizzazione e nella gestione, valutazione e sviluppo delle risorse umane. Comprende 2 UFFICI:

AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI,
SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE.

AREA AMMINISTRATIVA

Sono attivi gli uffici: CULTURA, TURISMO, ELETTORALE, SEGRETERIA, ARCHIVIO, PROTOCOLLO E DEMOGRAFIA, STATISTICA, ANAGRAFE, STATO CIVILE, LEVA.

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Ha la finalità di:

- assicurare il coordinamento dei processi di pianificazione, approvvigionamento, gestione contabile e controllo delle risorse economiche e finanziarie del Comune, in coerenza con gli obiettivi definiti dai programmi e dai piani annuali e pluriennali e con l'obiettivo di assistere le altre Aree del Comune nella gestione delle risorse e del Piano Esecutivo di Gestione loro assegnato, sulla base del vigente.

Assicura la regolarità dei procedimenti contabili e dei processi di gestione delle risorse economiche nel rispetto delle leggi e del regolamento di organizzazione del Comune.

- Le funzioni contabili, amministrative, di controllo e di supporto professionale dell'ufficio "ragioneria e finanza" oltre che da Regolamento di Organizzazione traggono la loro origine dalle norme di contabilità pubblica.

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Sono attivi i servizi: BIBLIOTECA, SCUOLA, SERVIZI PER LA 1^ INFANZIA, SPORT.



*Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
Art. 28, c. 1 D.Lgs 81/08*

*Data: 05/02/2013
Ed. n. 1
Pag. 7/49*

AREA TECNICA - SERVIZI PER LA COLLETTIVITA' E IL TERRITORIO

Sono attivi i servizi: AMBIENTE, COMMERCIO-POLIZIA AMMINISTRATIVA, LAVORI PUBBLICI, APPALTI, PROGETTAZIONE, PATRIMONIO (GESTIONE E MANUTENZIONE), SPORTELLO UNICO PER LE IMPRESE, URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA, VIABILITA' E CIRCOLAZIONE.

Infine sono disponibili i seguenti servizi: ALBO PRETORIO, PEDEMONTANA SOCIALE, SERVIZI CIMITERIALI, POLIZIA MUNICIPALE, PROTEZIONE CIVILE, TRIBUTI.



ORGANIGRAMMA AZIENDALE DELLA SICUREZZA

DATORI DI LAVORO: Pastore Felice (area URP, comunicazione, gestione giuridica del personale), Favilli Roberta (Area Economico-Finanziaria), Longhi Lucia (Area Servizi alla persona), Campanini Veronica (Area amministrativa comprendente servizi Cultura, Turismo, Segreteria, Anagrafe, Stato civile, Leva, Elettorale, Statistica e Protocollo), Bertozzi Mauro (Area Tecnica e Servizi al territorio).

DIRIGENTI:

PREPOSTI: Ferrarini Marco, Muzzi Cristina, Coruzzi Roberto (Area servizi al territorio)

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ESTERNO: Ing. Paolo Diena (Oikos s.c.r.l.)

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI: Muzzi Cristina

MEDICO COMPETENTE: dott. Graziano Frigeri

ADDETTI ANTINCENDIO: Cinzia Conti, Vanda Magnani, Cristina Manini, Mauro Bertozzi, Marco Ferrarini, Cristina Muzzi; Rosa Cancelli, Ada Zanetti, Angelo Ferrari, Pier Luigi Venusti, Antonio Pettenati, Paolo Venturella.

ADDETTI PRIMO SOCCORSO: Lucia Longhi, Sara Galvani, Armando Quintavalla, Rosa Cancelli, Ada Zanetti, Mauro Bertozzi, Marco Ferrarini, Roberto Coruzzi, Franco Longhi, Danilo Provenzali, Vincenzo Rosi.

COORDINATORI GESTIONE EMERGENZE: Manini Cristina, Zanetti Ada, Ferrarini Marco, Venusti Pier Luigi.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La presente valutazione è stata effettuata tenendo conto delle aree operative omogenee in cui opera il personale.

In particolare, il Gruppo di lavoro, dall'analisi dell'Organigramma, ha evidenziato le seguenti 4 macro-aree funzionali:

- 1. OPERAI/AUTISTI**
- 2. IMPIEGATI AMMINISTRATIVI SENZA PARTICOLARE RAPPORTO COL PUBBLICO**
- 3. IMPIEGATI CON PREVALENTE ATTIVITA' DI FRONT OFFICE (URP, Anagrafe, Uff. Tributi, ecc.)**
- 4. ADDETTI AREA TECNICA.**

Il personale con mansioni di educatrici d'infanzia è al momento distaccato presso l'Asilo Nido del Comune di Felino e non è valutato nel presente documento.

Per evitare eccessive parcellizzazioni della valutazione ed inutili ripetizioni, si è scelto di non procedere ad ulteriori suddivisioni dei gruppi omogenei, scegliendo tuttavia, il punteggio peggiore all'interno delle attività svolte da persone diverse appartenenti allo stesso gruppo ed evidenziando le misure migliorative da introdurre in specifico, ove emerse.

Il personale impiegato è attualmente di n. 34 lavoratori.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Non sono al momento implementati dal Comune sistemi gestionali quali, in particolare, un Sistema di Gestione della Sicurezza secondo norme volontarie richiamate dall'art. 30 del D.Lgs 81/08 (OHSAS 18001 o LINEE GUIDA UNI-INAIL).



LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS LAVORO-CORRELATO: IL PERCORSO METODOLOGICO

SOGGETTI COINVOLTI

In data 21 dicembre 2012, in occasione della Riunione Periodica del Servizio di Prevenzione e Protezione, è stata convocata la riunione di insediamento del Gruppo di lavoro incaricato di effettuare la valutazione del rischio in oggetto. In particolare sono stati coinvolti: i Datori di lavoro, l'RSPP esterno, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico competente, i preposti.

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE

Nella valutazione è stato coinvolto l'RLS e i lavoratori sono stati portati a conoscenza dell'indagine in corso di svolgimento, del suo significato, con quali operatori è stata svolta. Le consultazioni sono state svolte in data 21 dicembre 2012, 29 e 30 gennaio 2013 e 5 febbraio 2013.

Alla fine dell'iter valutativo saranno divulgati ai lavoratori i risultati finali ottenuti.

STRUMENTI ADOTTATI

La metodica utilizzata nella presente valutazione è stata messa a punto dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, istituito il 4 febbraio 2007 con decreto ISPESL e composto da 16 centri clinici pubblici, operanti in diverse aree del Servizio Sanitario Nazionale.

Il Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro si propone come "Osservatorio italiano" con l'obiettivo di tenere costantemente aggiornata la comunità tecnico-scientifica sui nuovi strumenti e metodologie di valutazione del rischio stress lavoro-correlato con caratteristiche di affidabilità e validità.

Il Network si rende disponibile ad accogliere eventuali segnalazioni di strumenti che, se ritenuti validi, possano migliorare/arricchire l'attuale ricognizione.

Il processo di valutazione e di gestione del rischio consta di una serie di fasi.

All'intero processo valutativo hanno preso parte i Datori di lavoro con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno, dell'RLS, del Medico competente, come previsto dal D.Lgs 81/08 (art. 29), di consulenti esterni.

Il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all'Organizzazione (organigramma gerarchico e funzionale, tipologie contrattuali, presenza del sindacato, lavoratori provenienti da altri paesi, lavoratori assunti ex L. 68/1999, ecc.).

Nelle Organizzazioni con oltre 10 dipendenti il processo di valutazione successivo si compone di due livelli d'intervento distinti.

Non necessariamente sono da attuarsi entrambi, in quanto il primo livello di valutazione, con approccio verificabile, può risultare sufficiente.



Primo livello: Valutazione con approccio verificabile

Questa fase prevede il supporto documentale o comunque riferimenti verificabili di quanto segnalato. Tali informazioni possono essere acquisite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), dalla parte generale del documento di valutazione dei rischi, dal servizio di gestione del personale, dal medico competente, dal RLS, ecc..

La check list inizia con la rilevazione degli indicatori indiretti di stress, gli indicatori aziendali (**Area A**) che riguardano gli indici infortunistici, le assenze dal lavoro, le ferie non godute, ecc. Quindi si procede con l'analisi del contesto (**Area B**) e del contenuto lavorativi (**Area C**), che raggruppano i parametri stressogeni, secondo le citate indicazioni dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro.

Ove si renda necessario, si deve integrare il primo livello d'indagine, effettuato con la check list, con strumenti soggettivi per rilevare la percezione dello stress da parte dei lavoratori, fermo restando che la elaborazione dei dati raccolti deve essere riferita alla situazione-lavoro e non alle singole persone.

Secondo livello: Valutazione con coinvolgimento diretto dei lavoratori

Le condizioni che comportano la valutazione della percezione dello stress con il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari) sono le seguenti:

- 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)
- 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.

Per la rilevazione della percezione di stress, il questionario può essere sostituito, se del caso, o accompagnato da altri strumenti soggettivi come il focus group o l'intervista semi-strutturata la cui utilizzazione però richiede sempre personale specializzato.

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

Infine, è fondamentale motivare i lavoratori a collaborare, anche se già informati della valutazione in corso; la diffidenza ad esporsi nell'ambiente di lavoro è nota, per cui è necessario guadagnarsi preventivamente la fiducia per ottenere risultati affidabili.

IL METODO DI VALUTAZIONE

Lo scopo della valutazione dei rischi consiste nella predisposizione di interventi di prevenzione primaria. Il metodo si articola in tre fasi principali:

FASE 1. Inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della check list di indicatori verificabili, appositamente predisposta.



FASE 2. Individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (BASSO o NON RILEVANTE, MEDIO, ALTO). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento.

FASE 3. Misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione.

FASE 1: GLI INDICATORI VERIFICABILI - INDAGINI OGGETTIVE

L'intervento permette di acquisire e valutare gli indicatori verificabili che la letteratura associa allo stress da lavoro.

La check list permette di rilevare numerosi parametri, tipici delle condizioni di stress, riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro.

Si può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, utilizzare la check list per partizioni organizzative o mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della check list permette di acquisire una "stima" delle condizioni di rischio che sarà di livello BASSO - MEDIO - ALTO. Gli indicatori inseriti tendono a quantificare parametri, verificabili, secondo il seguente schema:

- AREA A - INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)
- AREA B - CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
- AREA C - CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area. I punteggi delle 3 aree vengono sommati.

NOTE:

In relazione all'indicatore "Interfaccia casa lavoro":

se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**.

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**.

IN CASO DI RISPOSTE DUBBIE, CONFLITTUALI, INCERTE, SI E' SCELTA LA RISPOSTA CON PUNTEGGIO PEGGIORATIVO A FINI CAUTELATIVI.

FASE 2: IDENTIFICAZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO

La somma dei punteggi attribuiti alle 3 aree consente di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO, esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.



	DA - A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0-17	BASSO/NON RILEVANTE 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
	18-34	MEDIO 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessaria la somministrazione di questionari soggettivi.
	35-67	ALTO + di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.

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.

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.

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.

FLUSSI INFORMATIVI SUGLI INDICATORI STRESS LAVORO-CORRELATO

Le analisi e valutazioni di cui alle FASI 1 e 2 sono state effettuate nel periodo 21/12/2012 - 05/02/2013 con il coinvolgimento e la partecipazione del GRUPPO DI LAVORO insediatosi in data 21 dicembre 2012 comprendente le seguenti figure:

i Datori di Lavoro: Pastore Felice, Favilli Roberta, Longhi Lucia, Campanini Veronica, Bertozzi Mauro

il Responsabile del SPPA (esterno - Oikos s.c.r.l.) Paolo Diena

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Cristina Muzzi

Il Medico competente Graziano Frigeri

Il consulente esterno (Oikos s.c.r.l.) Anna Piva.

In occasione della riunione del Servizio di Prevenzione e Protezione, il dott. Gaetano Frigeri, ha riferito che, alla data suddetta, non erano emersi dalla sorveglianza sanitaria in atto, particolari sintomi riferiti dai lavoratori, che potessero essere correlati a stress sul lavoro e ha caldeggiato l'effettuazione della valutazione approfondita che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, mediante l'utilizzo di specifici questionari come strumenti indicatori. Il Gruppo di lavoro decide di verificare, dopo la FASE 1 della valutazione, la necessità di procedere alla successiva FASE 2.

Si ricorda, in questa sede, che in data giugno 2010 era già stata affidata ad un esperto esterno un'indagine sul benessere organizzativo nell'Ente, mediante somministrazione ai lavoratori di questionari analoghi a quelli utilizzabili per la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato.

Per le valutazioni di cui alla presente FASE 1, sono state effettuate dal consulente esterno consultazioni di lavoratori, scelti dall'RLS in collaborazione con i lavoratori stessi, in rappresentanza delle varie mansioni omogenee svolte, dando la priorità ad eventuali volontari. Tali consultazioni si sono svolte in occasione di incontri, al fine di approfondire le modalità di organizzazione ed esecuzione dei vari compiti e supportare le valutazioni oggettive in corso di svolgimento.

Ad inizio di ciascun incontro sono stati forniti ai lavoratori consultati le informazioni circa:

- l'obbligo di eseguire la valutazione
- la normativa di riferimento
- le modalità e le metodiche utilizzate.



In caso di incertezza nella compilazione della scheda di valutazione si è optato per la risposta con punteggio peggiorativo, a fini cautelativi.

CALCOLO DEGLI INDICATORI ORGANIZZATIVI

Dall'analisi del registro infortuni e da altra documentazione dell'Ente, sono stati calcolati i seguenti indici:

1) INDICI INFORTUNISTICI

(compresi anche gli infortuni "in itinere", in presenza di lavoro a turni):

N. Infortuni dell'ultimo anno (2011)	1
N. lavoratori dell'ultimo anno (2011)	34
(N. Infortuni ultimo anno / N. lavoratori ultimo anno) x 100	2,94
N. Infortuni totali ultimi 3 anni	2
N. Lavoratori degli ultimi 3 anni	99
(N. infortuni totali ultimi 3 anni / N. lavoratori ultimi 3 anni) x 100	2,0

2) ASSENZA PER MALATTIA

N. di giorni di assenza per malattia indipendentemente dalla sua natura. Escludere maternità, allattamento.	2009	2010	2011
	346	453	651

3) % ASSENZE DAL LAVORO

S'intendono le condizioni sotto elencate:

- permessi per malattia
- periodi di aspettativa per motivi personali
- assenze ingiustificate
- mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.)

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate.

Formula di calcolo: (Num. ore lavorative perse / Num. Ore lavoro potenziali lavorabili da contratto) x 100.	2009	2010	2011
	0,117	0,179	0,328

4) % FERIE NON GODUTE

(Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione)

Formula di calcolo: (Num. di giorni di ferie non usufruite/ Num. di giorni di ferie contrattualmente previste e maturate) x 100	2009	2010	2011
	106,88	95,70	90,83



5) % TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE

Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali.

Si intendono per richieste tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate):

N. di trasferimenti richiesti (*) nell'ultimo anno	/
N. lavoratori dell'ultimo anno	34
$(N. \text{ di trasferimenti richiesti nell'ultimo anno} / N. \text{ lavoratori ultimo anno}) \times 100$	/
N. di trasferimenti richiesti ultimi 3 anni	/
N. Lavoratori degli ultimi 3 anni	99
$(N. \text{ di trasferimenti richiesti ultimi 3 anni} / N. \text{ lavoratori ultimi 3 anni}) \times 100$	/

6) % ROTAZIONE DEL PERSONALE (USCITI-ENTRATI)

Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio (in inglese turnover) può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore.

N. Lavoratori usciti ultimo anno	1
N. Lavoratori entrati ultimo anno	3
$[(N. \text{ Lavoratori usciti} + N. \text{ Lavoratori entrati}) \text{ ultimo anno}] / N. \text{ totali lavoratori dell'ultimo anno} \times 100.$	2,94
N. Lavoratori usciti ultimi 3 anni	2
N. Lavoratori entrati ultimi 3 anni	3
$[(N. \text{ Lavoratori usciti} + N. \text{ Lavoratori entrati}) \text{ ultimi 3 anni}] / N. \text{ totali lavoratori ultimi 3 anni} \times 100 .$	5,05

ALTRI EVENTI SENTINELLA

	2009	2010	2011
7) Procedimenti, sanzioni disciplinari *	0	0	0
8) N° richieste di visite straordinarie del lavoratore al medico competente (D.Lgs 81/2008, art. 41 c.2 lett c) *	1	0	1
9) Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'Azienda o al Medico competente	0	0	1
10) Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento/	0	0	0



*Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
Art. 28, c. 1 D.Lgs 81/08*

Data: 05/02/2013
Ed. n. 1
Pag. 17/49

11) Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o diagnosi di molestia morale protratta da parte di centro specializzato	0	0	0
--	---	---	---

I dati preliminari di cui al paragrafo successivo sono stati forniti dall'Ufficio Personale c/o Unione Pedemontana Parmense (Sigg.re Sara Furlattini ed Elisa Rosi).

FASE 3: INDAGINI SOGGETTIVE

IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Completare l'indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro. Il ricorso a tale valutazione è consigliabile là dove il numero di lavoratori consenta di ottenere un numero statisticamente significativo di questionari/interviste o di strutturare focus group.

E' da ritenersi obbligatorio, nelle aziende con più di dieci lavoratori, quando le valutazioni della check list hanno evidenziato un livello di rischio ALTO o nella altre condizioni già ricordate.

IL METODO

Questo livello di intervento richiede competenze psicologiche specifiche che non sempre l'équipe di valutazione precedentemente indicata possiede. Infatti questa modalità di approccio prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari
- definizione della popolazione da indagare (per campione/settori/unità operative, ecc.)
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.)
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo
- restituzione dei risultati ai dipendenti.

I QUESTIONARI

La scelta dello strumento di valutazione più adatto alla realtà dell'impresa aumenta la partecipazione, riduce le barriere al cambiamento e costituisce il primo passo per la prevenzione stessa.

I questionari soggettivi non hanno la funzione di identificare problemi di singoli lavoratori ma di consentire la rilevazione delle percezioni dei dipendenti che, aggregate per area/reparto/servizio, ecc., contribuiscono ad identificare le condizioni legate al contesto e al contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre o gestire la condizione di stress correlato al lavoro.

Dalla letteratura internazionale si ricava un'ampia disponibilità di questionari che sono stati proposti e validati per la "misura" dello stress che i lavoratori percepiscono. La maggior parte di questi strumenti si basa su logiche che forniscono una base scientifica alle dimensioni organizzative e psicologiche che essi indagano.

In Italia, però, non è disponibile un numero elevato di questi strumenti, perché la traduzione in italiano e la loro validazione è stata effettuata solo per pochi questionari.

Il presente Documento non contempla le valutazioni relative alla FASE III.