



# **RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO**

## **La Valutazione in ambito sanitario -Caso di studio-**

Camilla Peschiera

(Master in Igiene Industriale e Dtt.ssa in Scienze Biologiche)

*Al fine di una migliore valutazione dello stress in ambiente sanitario, è stato progettato un metodo alternativo che unisce i due precedenti: Linee Guida Inail del 2017 per la valutazione Preliminare, mentre la valutazione Approfondita con il Metodo Toscano.*

*Nel caso studio preso in esame, è stato scelto di esaminare il blocco operatorio di un ospedale pubblico. I risultati ottenuti hanno evidenziato un livello Medio di rischio stress lavoro correlato, in particolare è emersa la necessità di una maggiore autonomia decisionale da parte del personale e di un miglior ambiente di lavoro, con più attrezzature a disposizione. Inoltre, è necessaria una maggior attenzione verso il rischio di aggressione tra dipendenti o tra dipendente ed esterni, il rischio chimico e/o cancerogeno ed il rischio di movimentazione manuale dei carichi. Sulla base di tali informazioni, verranno elaborate adeguate azioni correttive.*

## **Lo stress a livello normativo**

Il D.lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dice chiaramente che i datori di lavoro devono predisporre un documento di valutazione dei rischi che riguardi "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 Europeo dell'8 ottobre 2004". Quest'ultimo riconosce lo stress da lavoro come un "nuovo" elemento di preoccupazione internazionale che può colpire le persone in qualunque ambiente di lavoro, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o rapporto.

## **Cenni di storia e fisiologia dello stress**

In ambito scientifico, con il termine "stress" si definisce il comune processo fisiologico di adattamento dell'organismo all'ambiente. A livello lavorativo, invece, rappresenta "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro" (Accordo Europeo, all'art.3).

Il fisiologo Walter Cannon fu tra i primi studiosi ad interessarsi della risposta fisiologica allo stress, diventando celebre per la teoria "fight or flight response". Secondo la quale, l'uomo risponde alla percezione di una minaccia con una rapida attivazione di due componenti del sistema nervoso: la parte simpatica del sistema nervoso autonomo (SNA) e l'asse ipotalamo-pituitario-adrenergico (HPA) (Fig.1). La prima è molto veloce ed utilizza fibre e terminazioni nervose che scaricano direttamente nella midollare del surrene. Ciò provoca il rilascio degli

ormoni noradrenalina ed epinefrina, la cui azione è legata all'attivazione dell'organismo. Il secondo rilascia, per mezzo della circolazione sanguigna, l'ormone di liberazione della corticotropina (CRH) nella parte anteriore dell'ipofisi. Questa reagisce liberando un altro ormone, l'adrenocorticotropo (ACTH) che, seguendo il flusso sanguigno, giunge alla zona fasciolata della corticale del surrene ove stimola la biosintesi del glicocorticoide cortisolo. Il risultato finale è il rilascio di ulteriori ormoni che inducono, nella maggior parte dei casi, un'azione motoria come la fuga (flight) o il combattimento (fight).

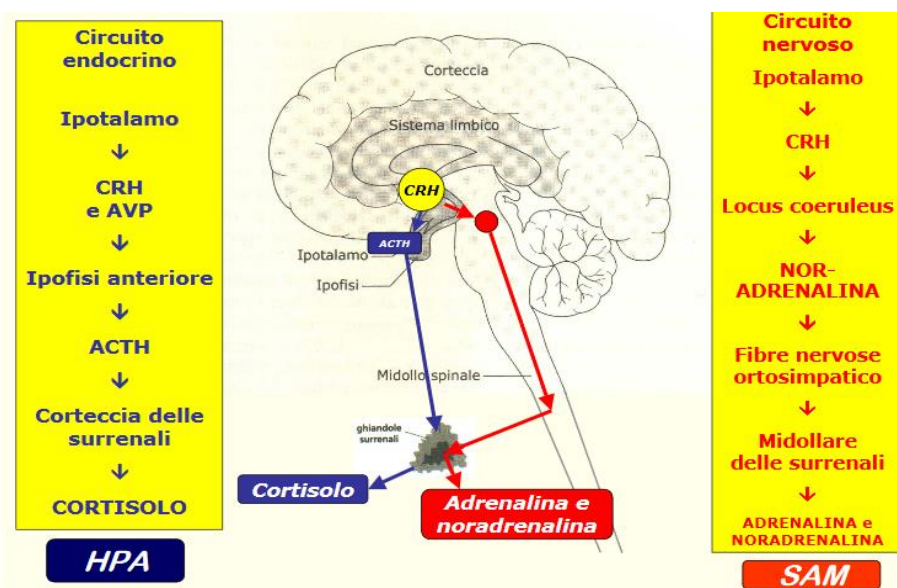


Fig. 1: circuito endocrino e nervoso della reazione allo stress

In particolare, si rilevano i seguenti effetti:

- accelerazione del battito cardiaco;
- inibizione della digestione;
- costrizione dei vasi sanguigni non importanti per l'azione;
- dilatazione dei vasi sanguigni nella muscolatura preposta all'azione;
- inibizione delle ghiandole lacrimali e salivari;
- dilatazione delle pupille;
- vista focalizzata;
- tremore;
- rilassamento della vescica urinaria.

Un altro notevole contributo arrivò dal fisiologo Hans Selye, con la teoria de “la Sindrome Generale di Adattamento” (GAS, General Adaptation Syndrome), secondo cui l’organismo subisce una modificazione morfo-fisiologica (tangibile in vari organi e nelle ghiandole endocrine) dovuta a sostanze nocive, per adattare e organizzare le proprie difese in reazione a tutti i possibili agenti stressanti esterni. Lo scopo finale è il raggiungimento dell’omeostasi, ovvero il ritorno alle proprie caratteristiche originarie tramite meccanismi di autoregolazione. La reazione di stress è indipendente dalla natura dello stimolo, che può essere di tipo fisico (caldo, freddo, radiazioni), infettivo (virus, batteri) o psichico (emozioni, traumi).

Lo stress può essere inoltre caratterizzato da tre momenti:

- reazione d’allarme: l’organismo riconosce lo stimolo per potersi così difendere dagli agenti stressanti;
- fase di resistenza: l’organismo continua a funzionare, nonostante l’eccessiva presenza dell’agente stressante e resiste finché il fattore stressante non interrompe la sua azione. Se protratta per troppo tempo, si arriva ugualmente alla condizione di stress;
- fase di esaurimento: la presenza del fattore stressante è continua e le energie di adattamento si esauriscono.

L’essere umano, in qualsiasi contesto, agisce come unità psico-somatica, perciò non è possibile considerare solo uno dei due aspetti: secondo Lazarus (1984) è la percezione che una persona fa di un evento come stressante o meno (chiamata appraisal) a determinare l’effetto positivo o negativo sull’organismo. Eriksen e colleghi (1999) chiamano “reappraisal” la capacità di una persona di adattarsi positivamente agli stressor.

Sterling e Eyer (1988) invece, introdussero il concetto di “allostasi”, ripreso successivamente da McEwen e Wingfield (2003), per descrivere le energie che l’organismo deve investire per adattarsi alle mutevoli condizioni che affronta quotidianamente, ovvero il “carico allostatico”. La regolazione allostatica è dovuta ad un collegamento tra il sistema nervoso centrale, sistema endocrino e sistema immunitario, con il fine di rispondere anticipatamente ad una possibile richiesta o minaccia. Tuttavia, il prezzo da pagare è uno stato d’allerta ripetuto o costante (ansia d’anticipazione e di prestazione) che può indurre modificazioni fisiologiche vantaggiose se mantenuto nel breve periodo, ma anche stati patologici se duraturo (sovraccarico allostatico).

La vita di ogni individuo, infatti, contiene più eventi stressanti che producono il cosiddetto

stress acuto: se l'individuo è in grado di reagire alle forti sollecitazioni a cui è esposto nel breve termine, queste possono essere considerate positive, in quanto permettono lo sviluppo dell'individuo stesso. Si parla così di eustress o stress positivo. Al contrario, se le condizioni sfavorevoli superano le capacità e le proprie risorse, oppure sono prolungate nel tempo (stress cronico), l'individuo non riesce a gestire neanche gli eventi stressanti più lievi. Incapace di reagire, offre risposte poco adattive e va incontro a malattie di vario genere. Ciò viene definito distress o stress negativo.

L'eccessivo carico di fattori stressogeni in ambito lavorativo si traduce, così, prima in un insieme di sintomi fisici che rappresentano la categoria sintomatologica fisiologica dello stress, successivamente con sintomi riconducibili alla categoria affettivo – cognitiva ed infine con comportamenti sintomatici di una ridotta produttività lavorativa che possiamo ricondurre ad una categoria cosiddetta comportamentale.

Si evidenzia così la natura potenzialmente pericolosa dello stress, tanto che il già citato Selye scrisse: "in senso biologico stretto lo stress rappresenta la risultante tra il danno e la difesa proprio come in fisica la tensione o pressione rappresenta la risultante tra la forza e la resistenza ad essa offerta".

## 1. Metodi di valutazione del rischio stress lavoro correlato

Di seguito si presentano alcuni dei metodi più usati per la valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC):

### **Il Metodo Toscano**

Raccoglie informazioni riguardo:

- 1) Condizioni di lavoro potenzialmente stressogene per i lavoratori;
- 2) Possibili effetti negativi dello stress sull'azienda;
- 3) Possibili effetti negativi dello stress sui singoli lavoratori;
- 4) Percezione soggettiva di stress dei lavoratori in rapporto alle condizioni di lavoro.

I primi tre punti prevedono un'analisi oggettiva con il "Modello delle congruenze organizzative di Maggi", mentre l'ultimo punto ha un approccio soggettivo che consiste nella somministrazione del questionario "JCQ", realizzato sul modello di Karasek. (riferim)

Seguendo le indicazioni fornite nel 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente, l'analisi si divide in una fase Preliminare ed una Approfondita: la prima ha lo scopo di individuare la presenza di fattori di Contesto e Contenuto, potenzialmente stressogeni, ed Eventi Sentinella, rappresentati da effetti negativi dello stress sull'organizzazione e\o sui singoli lavoratori.

L'azienda viene così suddivisa in partizioni organizzative/aree omogenee contenenti un certo numero di soggetti aziendali. Ad almeno quattro di questi, tra dirigenti e lavoratori, esperti rispetto alla presenza di criticità organizzative, ambientali e relazionali in rapporto di attività, è prevista un'intervistata conoscitiva basata su una check list di 157 items divisi in dieci macro aree: aspetti ambientali, caratteristiche dei compiti, orario di lavoro, funzione e cultura organizzativa, ruolo, progressione di carriera, sistema premiante e disciplinare, autonomia decisionale e controllo, aspetti relazionali, interfaccia casa-lavoro.

Per ciascun item, è richiesto all'intervistato se ciò rappresenta un elemento di criticità all'interno del contesto lavorativo. In caso di risposta affermativa, deve indicare, su una scala da 1 a 5, il livello di criticità della problematica. I valori che emergono vengono poi elaborati tramite un algoritmo in modo da ottenere una valutazione parametrica che esprima il livello di criticità globale.

Strumento usato insieme alla check list, è "la scheda dei sintomi aziendali compatibili con stress" che viene compilata dal responsabile/referente per l'indagine, tenendo in considerazione il trend degli ultimi 12 mesi.

Il punteggio ottenuto viene interpolato con quello ottenuto dalla check list, secondo la Tabella 1:

|   |     | (P) Check List |     |   |    |
|---|-----|----------------|-----|---|----|
|   |     | -              | +/- | + | ++ |
| (D)<br>Scheda dei sintomi<br>aziendali<br>compatibili<br>con stress | -   |                |     |   |    |
|   | +/- |                |     |   |    |
|   | +   |                |     |   |    |
|   | ++  |                |     |   |    |

| Valutazione | Interpretazione           |
|-------------|---------------------------|
| 1           | Rischio non significativo |
| 2           | Rischio Basso             |
| 3           | Rischio Medio             |
| 4           | Rischio Elevato           |
| 5           | Rischio Molto Elevato     |

|  |
|--|
| Interrompere la valutazione<br>Rivalutare dopo 12 mesi |
|--|

|   |
|---|
| Attuazione delle misure<br>specifiche di tutela per le<br>criticità<br>Stesura cronoprogramma e<br>rivalutazione nei tempi<br>stabiliti |
|---|

Tabella 1: schema di interpolazione e interpretazione dei punteggi

Se i dati raccolti fanno presupporre la presenza di stress, è necessario organizzare interventi correttivi ed un monitoraggio ogni 12/18 mesi. Nel caso siano inefficienti, è necessario procedere con la valutazione Approfondita che oltre ad indagare nuovamente sui fattori di

Contesto e Contenuto del lavoro, esamina aspetti della soggettività di ogni lavoratore afferente alla struttura.

Per tale ragione gli elementi presi in considerazione sono:

- la frequenza ed importanza delle criticità organizzative, ambientali e relazionali nelle varie fasi del ciclo lavorativo, intervistando, a questo fine, almeno 4 fra lavoratori e dirigenti esperti;
- il livello di percezione dello stress da parte di tutti i lavoratori dipendenti della struttura organizzativa, utilizzando il Job Content Questionnaire (JCQ). Tale questionario è anonimo e presenta 49 items, mirati a valutare le caratteristiche psicosociali dello stress lavorativo.

Le affermazioni del JCQ prevedono una modalità di risposta su scala Likert a 4 punti (da assolutamente d'accordo ad assolutamente in disaccordo). I risultati, riportati su un sistema di assi cartesiani, consentono di suddividere la popolazione in 4 quadranti, la relazione tra un'elevata domanda lavorativa (job demand) ed una bassa libertà decisionale (decision latitude) definisce una condizione di stress lavorativo percepito (Fig.4):

- high strain: elevata domanda con bassa libertà di decisione;
- passive: bassa domanda con bassa decisione (tipica di mansioni che non incentivano le capacità individuali con marcati livelli di insoddisfazione);
- active: elevata domanda con elevata decisione (occupazioni caratterizzate da un elevato grado di apprendimento e che impongono all'individuo un intervento in tempi rapidi e con elevata responsabilità);
- low strain: bassa domanda con elevata decisione (situazione lavorativa ottimale, in cui l'individuo può gestire in autonomia il suo tempo lavorativo).

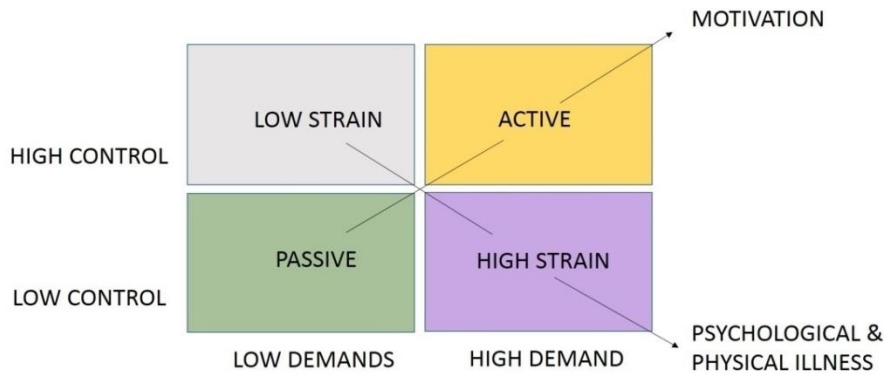


Figura 4: quadranti di Karasek

Gli esiti del questionario vengono interpolati con la valutazione parametrica, fornita dall'elaborazione delle interviste semi-strutturate. Ciò permette di individuare 5 fasce di rischio: rischio non significativo, basso, medio, elevato, molto elevato.

Il "Metodo Toscano" ha un raggruppamento dipartimentale dei lavoratori che dà una visione superficiale della situazione, per questo è orientato verso una valutazione totale, che applica sempre entrambe le fasi, anche nel caso in cui la Preliminare non evidenzia particolari criticità.

## La Metodologia Inail

"La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" (2017) è divisa anch'essa in due momenti, la fase Preliminare e la fase Approfondita: la prima è definita "necessaria", mentre la seconda è definita "eventuale" perché scaturisce dalla precedente, nel caso le azioni correttive siano risultate inefficaci (Tab.2).

La valutazione preliminare è finalizzata alla rilevazione del rischio SLC mediante una Check List di indicatori oggettivi. Nel caso in cui emergano delle criticità, vengono realizzati Focus Group, condotti da psicologi esperti. I dati raccolti permettono di focalizzare l'attenzione sulle strutture con maggior priorità d'intervento e di organizzare interventi correttivi.



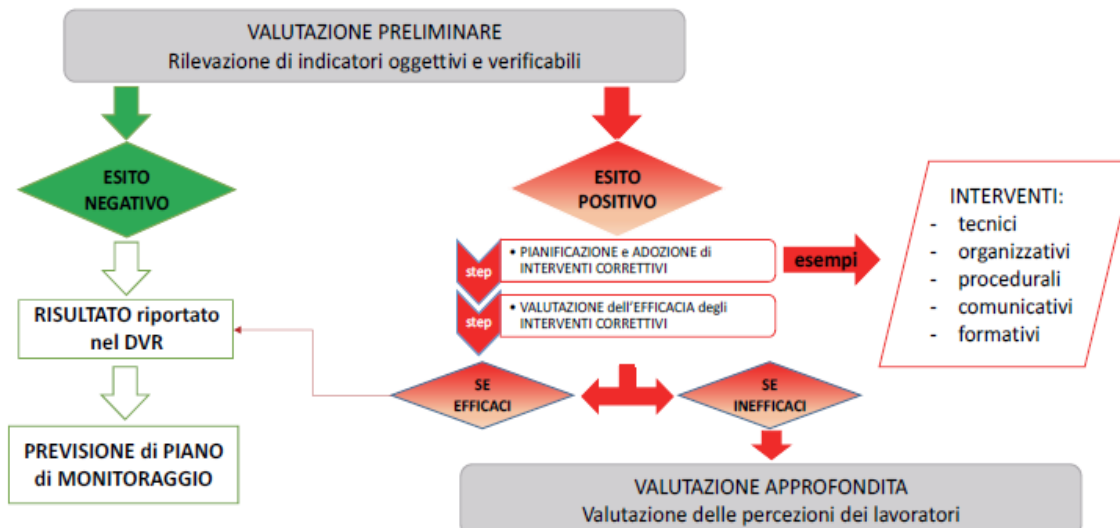


Tabella 2: fasi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato secondo l'INAIL

## Parte sperimentale

Per la valutazione dello stress lavoro correlato è stato considerato un reparto ospedaliero (blocco operatorio).

Per tale valutazione è stata scelta la metodologia INAIL, modificata inserendo il Metodo Toscano: le fasi propedeutica e preliminare seguono gli step indicati dall'INAIL, adattati alla situazione contingente, mentre la fase approfondita ha seguito l'applicazione del Metodo Toscano.

La fase Propedeutica prevede la:

- Costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione (formalmente costituito su iniziativa del Datore di Lavoro, anche dietro suggerimento dell'RSPP);
- Individuazione dei Gruppi Omogenei di lavoratori;
- Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
- Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

La funzione svolta è quella di programmare, monitorare ed agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso:

- la pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare, con stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma);
- la gestione ed il monitoraggio del percorso metodologico;
- l'informazione ed il coinvolgimento dei lavoratori nel percorso;
- l'approvazione dei report di valutazione e la restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori;
- la pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio, ove presente;
- la messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio.

Per **Gruppi Omogenei** si intende un insieme di lavoratori che condivide gli stessi ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione ed una linea gerarchica diretta, considerandoli, così, esposti a rischi dello stesso tipo.

La scelta dei criteri da adottare per la suddivisione è legata alla specificità della realtà organizzativa in cui si opera e deve avere come base il rispetto del principio di omogeneità. Al fine di massimizzarlo, per infermieri ed OSS del suddetto blocco operatorio, è stato possibile adottare contemporaneamente più di un criterio, come la qualifica, la struttura fisica ed il reparto assegnato.

Segue la fase Preliminare che ha l'obiettivo di valutare determinati indicatori di rischio stress lavoro-correlato, oggettivi, verificabili e quando possibile, numericamente apprezzabili.

Questi sono divisi in tre aree:

- 1) Eventi Sentinella;
- 2) Fattori di Contenuto del Lavoro;
- 3) Fattori di Contesto del Lavoro.

L'Area degli Eventi Sentinella comprende 10 indicatori, mentre l'Area Contenuto e l'Area Contesto del Lavoro vengono misurate rispettivamente da 4 e 6 Dimensioni (Tab.3), in accordo con la classificazione teorica dei fattori di rischio SLC. Ogni Dimensione è composta a sua volta da un certo numero di indicatori, ai quali viene associato un punteggio che concorre al risultato complessivo dell'Area.

I punteggi delle 3 Aree, sommati secondo le indicazioni Inail, consentendo di identificare il

livello di rischio da stress lavoro correlato.

| I - Area<br>Eventi sentinella<br>(10 Indicatori aziendali)  | II - Area<br>Contenuto del lavoro<br>(4 Dimensioni)               | III - Area<br>Contesto del lavoro<br>(6 Dimensioni)                         |
|---|---|---|
| Infortuni   | Ambiente di lavoro<br>e attrezzature di lavoro<br>(13 indicatori) | Funzione e cultura organizzativa<br>(11 indicatori)                         |
| Assenza per malattia  |   |   |
| Assenze dal lavoro  | Pianificazione dei compiti<br>(6 indicatori)                      | Ruolo nell'ambito<br>dell'organizzazione<br>(4 indicatori)                  |
| Ferie non godute  |   |   |
| Rotazione del personale   | Carico di lavoro/ritmo di lavoro<br>(9 indicatori)                | Evoluzione della carriera<br>(3 indicatori)                                 |
| Turnover  | Orario di lavoro<br>(8 indicatori)                                | Autonomia decisionale/controllo<br>del lavoro<br>(5 indicatori)             |
| Procedimenti/sanzioni disciplinari  |   |   |
| Richieste visite mediche<br>straordinarie al medico<br>competente                                 |   | Rapporti interpersonali<br>sul lavoro<br>(3 indicatori)                     |
| Segnalazioni formalizzate<br>di lamentele dei lavoratori<br>all'azienda o al medico<br>competente |   | Interfaccia<br>casa lavoro - conciliazione<br>vita/lavoro<br>(4 indicatori) |
| Istanze giudiziarie per<br>licenziamento, demansionamento,<br>molestie morali e/o sessuali        |   |   |

Tab. 3: indicatori aziendali

Per la corretta compilazione è stata importante la partecipazione degli RLS e di un gruppo rappresentativo di lavoratori, soprattutto per i fattori delle Aree 2 e 3. Nella Tabella 5, invece, sono elencati, come esempio, vari documenti aziendali di riferimento, utili per raccogliere informazioni.

|  |  |
|--|--|
| <b>Eventi sentinella</b>               | Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori.                        |
| <b>Fattori di Contenuto del lavoro</b> | DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description. |
| <b>Fattori di Contesto del lavoro</b>  | CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description.                                  |

Tab. 5: documenti utili per la raccolta dei dati

In generale, se la Fase Preliminare dà come esito un livello di rischi basso, questo viene comunque riportato nel DVR e si programmano dei piani di monitoraggio periodici. Se l'esito dà un livello di rischio medio o alto, invece, intervengono i Gruppi di Miglioramento e si attiva la Sorveglianza Sanitaria. Dopo un anno di monitoraggio, si ripete la valutazione preliminare e se il rischio è diminuito o assente, si riporta il tutto sul DVR, senza altre azioni correttive. Se, invece, il livello di rischio è invariato oppure aumentato, si prosegue con la valutazione Approfondita.

## 2. Risultati e discussione

### **Area Eventi Sentinella:**

Per la valutazione dei primi 8 indicatori, si adotta un criterio temporale che permette di osservare il loro andamento nel corso degli ultimi 3 anni: diminuito, inalterato o aumentato. Il dato è ricavato dal rapporto del valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni. Gli ultimi 2 indicatori, invece, hanno una modalità di risposta dicotomica (SI\NO) ed il punteggio è assegnato in modo diverso.

Le seguenti tabelle mostrano i dati raccolti ed il punteggio assegnato, in riferimento al Gruppo Omogeneo Infermieri\OSS del blocco operatorio.

## Indici infortunistici

| N.             | Indicatore                                     | Diminuito                     | Inalterato                    | Aumentato |
|----------------|--|-------------------------------|-------------------------------|-----------|
| 1              | INDICI INFORTUNISTICI                          | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br>√    |
| Dati richiesti | N. infortuni sul lavoro anno 2018              |                               |                               | 1         |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 1.1.2018   |                               |                               | 49        |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 31.12.2018 |                               |                               | 47        |
|                | N. lavoratori anno 2018                        |                               |                               | 48        |
|                | N. infortuni sul lavoro anno 2017              |                               |                               | 0         |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 1.1.2017   |                               |                               | 49        |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 31.12.2017 |                               |                               | 48        |
|                | N. lavoratori anno 2017                        |                               |                               | 48        |
|                | N. infortuni sul lavoro anno 2016              |                               |                               | 3         |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 1.1.2016   |                               |                               | 47        |
|                | Presenti comparto blocco operatorio 31.12.2016 |                               |                               | 49        |
|                | N. lavoratori anno 2016                        |                               |                               | 48        |

|                          |   |      |
|--------------------------|---|------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. infortuni sul lavoro 2018/n. lavoratori 2018) *100                        | 2,08 |
| Risultato triennio: %    | (somma infortuni sul lavoro dei tre anni/ somma lavoratori dei tre anni) *100 | 2,78 |

## Assenza per malattia

| N.             | Indicatore             | Diminuito | Inalterato                    | Aumentato                     |
|----------------|------------------------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 2              | ASSENZA PER MALATTIA   | 0<br>√    | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> |
| Dati richiesti | Giorni di assenza 2018 |           |                               | 0                             |
|                | N. di lavoratori 2018  |           |                               | 48                            |
|                | Giorni di assenza 2017 |           |                               | 78                            |
|                | N. di lavoratori 2017  |           |                               | 48                            |
|                | Giorni di assenza 2016 |           |                               | 613                           |
|                | N. di lavoratori 2016  |           |                               | 48                            |

|                          |  |     |
|--------------------------|--|-----|
| Risultato ultimo anno: % | (giorni di assenza 2018)/n. lavoratori 2018) *100                                      | 0   |
| Risultato triennio: %    | (somma giorni di assenza dei tre anni/<br>somma del n. di lavoratori dei tre anni)*100 | 479 |

## Assenza dal lavoro

Si intendono permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate) ecc..., ma non si considera la non presenza legata ad agitazioni sindacali, scioperi e assemblee autorizzate.

| N.             | Indicatore                         | Diminuito                     | Inalterato                    | Aumentato |
|----------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|
| 3              | ASSENZE DAL LAVORO                 | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br>√    |
| Dati richiesti | N. ore perse 2018                  |                               |                               | 10314     |
|                | N. ore di lavoro da contratto 2018 |                               |                               | 90144     |
|                | N. ore perse 2017                  |                               |                               | 6540      |
|                | N. ore di lavoro da contratto 2017 |                               |                               | 90144     |
|                | N. ore perse 2016                  |                               |                               | 8903      |
|                | N. ore di lavoro da contratto 2016 |                               |                               | 90144     |

|                          |  |      |
|--------------------------|--|------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. ore perse 2018 /n. ore da contratto 2018) *100   | 11,4 |
| Risultato triennio: %    | (somma ore perse dal lavoro nei tre anni/<br>somma ore di lavoro da contratto dei tre anni) *100 | 9,52 |

## Ferie non godute

Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto per la relativa fruizione.

| N. | Indicatore       | Diminuito                     | Inalterato                    | Aumentato |
|----|------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|
| 4  | FERIE NON GODUTE | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br>√    |

|                |  |      |
|----------------|--|------|
| Dati richiesti | N. giorni di ferie previsti e maturati 2018 (Ferie AP+AC+FS+RX\GA) | 2532 |
|                | N. giorni di ferie non godute 2018 (residue AP+AC+FS+RX\GA)        | 674  |
|                | N. giorni di ferie previsti e maturati 2017 (Ferie AP+AC+FS+RX\GA) | 4170 |
|                | N. giorni di ferie non godute 2017 (residue AP+AC+FS+RX\GA)        | 766  |
|                | N. giorni di ferie previsti e maturati 2016 (Ferie AP+AC+FS+RX\GA) | 4309 |
|                | N. giorni di ferie non godute 2016 (residue AP+AC+FS+RX\GA)        | 595  |

|                          |   |       |
|--------------------------|---|-------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. giorni di ferie non godute 2018/ n. giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati 2018)*100                        | 26,62 |
| Risultato triennio: %    | (somma giorni di ferie non goduti nei tre anni/ somma giorni di ferie contrattualmente previsti e maturati nei tre anni) *100 | 18,5  |

## Trasferimenti richiesti dal personale

Si intende il passaggio di un dipendente all'interno dell'azienda. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Operative.

|                |                                       |                               |                               |  |
|----------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--|
| 5              | TRASFERIMENTI RICHIESTI DAL PERSONALE | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input checked="" type="checkbox"/> |
| Dati richiesti | N. di trasferimenti richiesti 2018    | 2                             |                               |  |
|                | N. di lavoratori nel 2018             | 48                            |                               |  |
|                | N. di trasferimenti richiesti 2017    | 0                             |                               |  |
|                | N. di lavoratori nel 2017             | 48                            |                               |  |
|                | N. di trasferimenti richiesti 2016    | 1                             |                               |  |
|                | N. di lavoratori nel 2016             | 48                            |                               |  |

|                          |   |      |
|--------------------------|---|------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. di trasferimenti richiesti 2018/n. lavoratori 2018)*100                     | 4,17 |
| Risultato triennio: %    | (somma trasferimenti richiesti nei tre anni/ somma lavoratori dei tre anni)*100 | 2,01 |

## Rotazione del personale

Si 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 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.             | Indicatore               | Diminuito                     | Inalterato                    | Aumentato |
|----------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------|
| 6              | ROTAZIONE PERSONALE DEL  | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br>√    |
| Dati richiesti | N. usciti + entrati 2018 |                               |                               | 4         |
|                | N. lavoratori 2018       |                               |                               | 48        |
|                | N. usciti + entrati 2017 |                               |                               | 17        |
|                | N. lavoratori 2017       |                               |                               | 48        |
|                | N. usciti + entrati 2016 |                               |                               | 6         |
|                | N. lavoratori 2016       |                               |                               | 48        |

|                          |   |      |
|--------------------------|---|------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. usciti + entrati 2018/ n. lavoratori 2018)*100                                | 8,33 |
| Risultato triennio: %    | (n. entrati + usciti ultimi tre anni \ totale dei lavoratori ultimi tre anni)*100 | 18,8 |

## Procedimenti e sanzioni disciplinari

| N. | Indicatore              | Diminuito                     | Inalterato | Aumentato                     |
|----|-------------------------|-------------------------------|------------|-------------------------------|
| 7  | PROCEDIMENTI E SANZIONI | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br>√     | 4<br><input type="checkbox"/> |



|                | DISCIPLINARI            |  |    |
|----------------|-------------------------|--|----|
| Dati richiesti | N. di procedimenti 2018 |  | 0  |
|                | N. lavoratori 2018      |  | 48 |
|                | N. di procedimenti 2017 |  | 0  |
|                | N. lavoratori 2017      |  | 48 |
|                | N. di procedimenti 2016 |  | 0  |
|                | N. lavoratori 2016      |  | 48 |

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| Risultato ultimo anno: % | (n. procedimenti 2018/ n. lavoratori 2018)*100                       | 0 |
| Risultato triennio: %    | (somma procedimenti dei tre anni/ somma lavoratori dei tre anni)*100 | 0 |

### Richieste visite mediche straordinarie al Medico Competente

L'art. 41, al comma 2, lettera c) del D.Lgs.81/08 prevede che la sorveglianza sanitaria comprenda la visita medica su richiesta del lavoratore sia quando è correlata ad un rischio lavorativo, sia quando egli ritiene che l'attività lavorativa svolta possa controindicare o aggravare le sue pre-esistenti condizioni di salute.

| N.             | Indicatore                                   | Diminuito                     | Inalterato                    | Aumentato                                |
|----------------|--|-------------------------------|-------------------------------|--|
| 8              | RICHIESTA VISITE MEDICHE STRAORDINARIE AL MC | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input checked="" type="checkbox"/> |
| Dati richiesti | N. visite mediche straordinarie 2018         |                               |                               | 28                                       |
|                | N. lavoratori 2018                           |                               |                               | 48                                       |
|                | N. visite mediche straordinarie 2017         |                               |                               | 26                                       |
|                | N. lavoratori 2017                           |                               |                               | 48                                       |
|                | N. visite mediche straordinarie 2016         |                               |                               | 23                                       |
|                | N. lavoratori 2016                           |                               |                               | 48                                       |

|                          |   |      |
|--------------------------|---|------|
| Risultato ultimo anno: % | (n. visite mediche straordinarie 2018/ n. lavoratori 2018)*100                          | 58,3 |
| Risultato triennio: %    | (somma visite mediche straordinarie dei tre anni/ somma n. lavoratori dei tre anni)*100 | 53,5 |

## Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al Medico Competente

| N. | Indicatore  | NO     | SI                            | Punteggio |
|----|---|--------|-------------------------------|-----------|
| 9  | SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DI LAMENTELE DEI LAVORATORI ALL'AZIENDA O AL MC | 0<br>√ | 4<br><input type="checkbox"/> | 0         |

## Istanze giudiziarie per licenziamento\demansionamento\molestie morali e/o sessuali

| N. | Indicatore  | NO     | SI                            | Punteggio |
|----|---|--------|-------------------------------|-----------|
| 10 | ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO \ DEMANSIONAMENTO; MOLESTIE MORALI E \ O SESSUALI; AGGRESSIONI* FISICHE E\O VERBALI | 0<br>√ | 4<br><input type="checkbox"/> | 0         |

\* Il numero totale di aggressioni verbali e/o fisiche degli ultimi tre anni è da considerarsi sottostimato, in quanto solo recentemente è stato istituito un canale informatico per le segnalazioni.

Per la giusta assegnazione del punteggio:

- in assenza di istanze, ma con la presenza di un flusso di dati sulle aggressioni, si assegnano 4 punti;
- se il trend degli ultimi tre anni è aumentato, si assegnano 4 punti;

- nei reparti già definiti ad alto rischio, si assegnano 4 punti, indipendentemente dal numero delle istanze.

La formula in Fig.5 permette di calcolare la percentuale dell'ultimo anno e la media degli ultimi tre anni. Il confronto rivela l'andamento temporale dell'indicatore considerato. Si ripete il procedimento per i primi 8 indicatori e si sommano i singoli punteggi ottenuti con quelli degli ultimi due indicatori. Il Punteggio Totale può cadere in una delle tre fasce di rischio indicate in Tab.6.

Per ciascun intervallo si assegna al punteggio un valore:

- tra 0 e 10, si assegna il valore 0;
- tra 11 e 20, si assegna il valore 6;
- tra 21 e 40, si assegna il valore 16.

$$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100 \quad \text{diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:} \quad \frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

Figura 5: confronto tra percentuale ultimo anno e media dei tre anni

| I - Eventi sentinella                         |         | Fasce di rischio |    |       |    |      |    |
|---|---------|------------------|----|-------|----|------|----|
|   |         | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |    |
|   |         | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A  |
| Punteggio Indicatori Aziendali                |         | 0                | 10 | 11    | 20 | 21   | 40 |
| Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare | (.....) | 0                |    | 6     |    | 16   |    |

Tabella 6: fasce di rischio per gli eventi sentinella

Il Punteggio Totale ottenuto è = 25 e cade nella fascia di Rischio Alto. Per questo all'Area Eventi Sentinella si assegnano 16 punti.

## Area Contenuto del Lavoro

Per raccogliere le informazioni sui Fattori di "Contenuto del Lavoro", è stato chiesto al Gruppo di Gestione di compilare la Lista di Controllo sotto riportata. A ciascuna domanda

corrisponde un punteggio da 0 a 1, dalla cui somma si ottiene un Punteggio Totale per ogni Dimensione.

| CONTENUTO DEL LAVORO                         |  |                               |                               |                  |
|--|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO |  |                               |                               |                  |
| N  | INDICATORE   | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1  | È un lavoro con rischio di aggressione fisica e/o verbale?   | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1                |
| 2  | Il lavoro è solitario (anche notturno)?  | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1                |
| 3  | Il microclima è adeguato?<br>(Aria condizionata, riscaldamento, assenza di stress termico)   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 4  | È un lavoro con rischio movimentazione manuale dei carichi?<br>(Indice di sollevamento > 1)  | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1                |
| 5  | È un lavoro con rischio movimentazione manuale dei pazienti?   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 6  | La segnaletica di sicurezza è chiara, immediata e pertinente ai rischi?  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 7  | Sono disponibili adeguati e confortevoli DPI?  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 8  | Adeguate postura ed illuminamento per attività di VDT ecc...   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 9  | Il confort acustico è carente?<br>(Fonti di rumore estraneo alle normali attività. Fonti di rumore.)   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 10   | Il rischio cancerogeno e/o chimico è non irrilevante?<br>(esposizione a rischio cancerogeno e/o chimico non basso per la sicurezza o non irrilevante per la salute dei lavoratori) | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1                |

|                  |  |                               |                               |   |
|------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|---|
| 1<br>1           | È un lavoro con esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione?<br>(Lex>85 dB (A) e p peak > 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20µPa) | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| 1<br>2           | È un lavoro con esposizione a radiazioni ionizzanti (Categoria A e/o B)?   | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1 |
| 1<br>3           | Possibile esposizione deliberata o potenziale ad agenti biologici (rischio biologico)?   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |  |                               |                               | 5 |

| PIANIFICAZIONE DEI COMPITI |   |                               |                               |                  |
|----------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| N                          | INDICATORE  | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                          | Il lavoro subisce frequenti interruzioni?<br><br>(Il lavoratore viene distratto frequentemente e deve interrompere il proprio compito a causa di telefonate, interferenze da parte dell'utenza, improvviso o non programmato utilizzo degli spazi per altre attività che hanno la priorità) | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 2                          | Le risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti sono adeguate?<br>(Il lavoratore ha a disposizione strumenti adeguati al raggiungimento del proprio compito nei tempi prefissati, come attrezzature, software, stampanti, ecc..)   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 3                          | le risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti sono adeguate?   | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br>X                        | 1                |
| 4                          | Il lavoro presenta carenze ergonomiche?   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |

|                  |   |                               |                               |   |
|------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|---|
|                  |   |                               |                               |   |
| 5                | La definizione dei compiti è chiara?<br>(esiste un documento/procedura per la descrizione chiara del compito di ogni lavoratore, il quale è posto nelle condizioni di conoscere il proprio compito e quello dei colleghi la cui funzione è strettamente legata) | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 6                | Sono presenti lavoratori precari (contratti a breve termine)?   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |   |                               |                               | 1 |

| CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO |   |                               |                               |                  |
|------------------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| N                                  | INDICATORE  | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                                  | I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti assegnati?<br>(i lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato)  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 2                                  | Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro?<br>(la maggior parte dell'attività dipende da altro o altri, quindi non è possibile pianificare il carico di lavoro)   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 3                                  | Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo?<br>(tempi morti estesi e ripetuti durante il turno di lavoro e non è previsto un compito secondario durante l'attesa)  | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 4                                  | È presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività?<br>(lavori con compiti ciclici che comportano l'esecuzione dello stesso movimento, o breve insieme di movimenti, degli arti superiori a distanza di pochi secondi, oppure la ripetizione di un ciclo di movimenti per più di 2 volte al minuto per almeno 2 ore complessive nel turno lavorativo senza un adeguato periodo di recupero oltre 60 minuti) | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |

|                  |   |                               |                               |   |
|------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|---|
| 5                | È richiesto un elevato grado di attenzione e concentrazione nelle attività svolte (somministrazione farmaci/trattamenti terapeutici)?   | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1 |
| 6                | È presente un aumento delle richieste assistenziali dei pazienti nelle ore notturne?  | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| 7                | I lavoratori devono prendere decisioni rapide senza potersi confrontare o chiedere indicazioni al diretto superiore, dirigente o preposto (gestione dell'emergenza clinica)?                            | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| 8                | Il lavoro prevede l'utilizzo di auto (ambulanze)?   | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| 9                | Il lavoro comporta elevata responsabilità per terzi (pazienti)?<br><br>(i lavoratori eseguono compiti di responsabilità la cui sbagliata esecuzione può danneggiare l'azienda, i pazienti, i parenti..) | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1 |
| TOTALE PUNTEGGIO |   |                               |                               | 2 |

| ORARIO DI LAVORO |  |                               |                               |                  |
|------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| N                | INDICATORE   | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                | È presente un orario lavorativo superiore alle 8h, comunque seguito dal previsto riposo?     | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 2                | È frequente l'accumulo di ore da recuperare e/o ferie non godute per "esigenze di servizio"? | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| 3                | L'orario di lavoro è adeguato?   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |

|                  |   |  |  |   |
|------------------|---|--|--|---|
| 4                | La programmazione dell'orario varia frequentemente?   | 1<br><input type="checkbox"/>            | 0<br><input checked="" type="checkbox"/> | 0 |
| 5                | Le pause di lavoro sono chiaramente definite?         | 0<br><input checked="" type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/>            | 0 |
| 6                | È presente il lavoro a turni giornalieri?             | 1<br><input checked="" type="checkbox"/> | 0<br><input type="checkbox"/>            | 1 |
| 7                | È abituale il lavoro a turni notturni?                | 1<br><input checked="" type="checkbox"/> | 0<br><input type="checkbox"/>            | 1 |
| 8                | La gestione dell'organizzazione dei turni è adeguata? | 0<br><input checked="" type="checkbox"/> | 1<br><input type="checkbox"/>            | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |   |  |  | 2 |

Dopo aver adeguatamente compilato la Lista di Controllo, si ricava il Punteggio per ciascuna Dimensione con la formula:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Il calcolo svolto è:

$$[(5 \setminus 13) \times 100] + [(1 \setminus 6) \times 100] + [(2 \setminus 9) \times 100] + [(2 \setminus 8) \times 100] = \\ = 38,5 + 16,7 + 22,2 + 25 = 102,4$$

Dopodiché, dalla media dei valori ottenuti, si ottiene il Punteggio Complessivo dell'Area "Contenuto del lavoro" con la formula:



(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE DIMENSIONI)

NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA CONTENUTO DEL LAVORO (N = 4)

Il calcolo svolto è:

$$(102,4 \div 4) = 25,6$$

Le Tabelle 10 e 11 mostrano le fasce di rischio per ciascuna Dimensione e per l'Area complessiva: i risultati ottenuti evidenziando una situazione di rischio Medio per la Dimensione "Ambiente di lavoro e attrezzatura di lavoro", rischio Basso per le restanti e una situazione di rischio Medio per l'intera Area "Contenuto del lavoro".

| II - Area Contenuto del Lavoro              |                     |                  |    |       |    |      |     |
|---|---------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni                                  | Punteggi Dimensioni | Fasce di rischio |    |       |    |      |     |
|   |                     | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |     |
|   |                     | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro | (.....)             | 0                | 22 | 23    | 45 | 46   | 100 |
| Pianificazione dei compiti                  | (.....)             | 0                | 49 | 50    | 82 | 83   | 100 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro          | (.....)             | 0                | 32 | 33    | 55 | 56   | 100 |
| Orario di lavoro                            | (.....)             | 0                | 37 | 38    | 74 | 75   | 100 |

Tabella 1: fasce di rischio per le singole dimensioni dei fattori di contenuto del lavoro

| Punteggio medio Area     | Punteggio Area | Fasce di rischio |    |       |    |      |     |
|--------------------------|----------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
|                          |                | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |     |
|                          |                | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Punteggio Area Contenuto | (.....)        | 0                | 23 | 24    | 43 | 44   | 100 |

Tabella 2: fasce di rischio per l'area contenuto

## Area Contesto del lavoro

Al Gruppo di Gestione è stato chiesto di compilare la Lista di Controllo sotto riportata, per

raccogliere informazioni riguardanti i Fattori di "Contesto del Lavoro".

| CONTESTO DEL LAVORO              |  |        |                               |                  |
|----------------------------------|--|--------|-------------------------------|------------------|
| FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA |  |        |                               |                  |
| N                                | INDICATORE   | Si     | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                                | È stato diffuso l'organigramma aziendale?  | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 2                                | Sono presenti procedure aziendali?   | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 3                                | Sono state diffuse le procedure aziendali ai lavoratori?   | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 4                                | Sono stati diffusi gli obiettivi aziendali ai lavoratori?  | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 5                                | È presente un sistema di gestione della sicurezza aziendale?                                     | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 6                                | È presente un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini ...)? | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 7                                | Si effettuano riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori?                                      | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 8                                | È presente un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori?                      | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 9                                | Sono presenti procedure di affiancamento/addestramento per i nuovi assunti?                      | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 10                               | È presente un codice etico e/o di comportamento (eccetto codice disciplinare)?                   | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 11                               | Sono presenti sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo?           | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| TOTALE PUNTEGGIO                 |  |        |                               | 0                |

| RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE |            |    |    |                  |
|---------------------------------------|------------|----|----|------------------|
| N                                     | INDICATORE | Si | No | PUNTEGGIO FINALE |

|                  |  |                               |                               |   |
|------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|---|
| 1                | I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale?  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 2                | I ruoli sono chiaramente definiti?   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 3                | Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (dirigente/preposto/lavoratore)? | 1<br>X                        | 0<br><input type="checkbox"/> | 1 |
| 4                | Accade di frequente che le informazioni fornite sono contrastanti circa il lavoro da svolgere?     | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |  |                               |                               | 1 |

| EVOLUZIONE DELLA CARRIERA |   |                               |                               |                  |
|---------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| N                         | INDICATORE  | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                         | Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera?  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 2                         | Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/coordinatori? | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br>X                        | 1                |
| 3                         | Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali?  | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| TOTALE PUNTEGGIO          |   |                               |                               | 1                |

| AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO |   |        |                               |                  |
|--|---|--------|-------------------------------|------------------|
| N  | INDICATORE  | Si     | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1  | Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri, come tempi e modalità di consegna di altre strutture, uffici, ecc.. ? | 1<br>X | 0<br><input type="checkbox"/> | 1                |
| 2  | La leadership è inadeguata?   | 1      | 0                             | 0                |

|                  |  |                               |        |   |
|------------------|--|-------------------------------|--------|---|
|                  |  | <input type="checkbox"/>      | X      |   |
| 3                | I lavoratori partecipano alle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro?<br>(i lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifica che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano) | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br>X | 1 |
| 4                | Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali?<br>(i lavoratori vengono sentiti prima di assumere decisioni che riguardano il gruppo di appartenenza, inoltre possono fare proposte di miglioramento ai loro dirigenti)                    | 0<br><input type="checkbox"/> | 1<br>X | 1 |
| 5                | Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto, verificando tempi e risultati?  | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |  |                               |        | 3 |

| RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO |  |                               |                               |                  |
|------------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| N                                  | INDICATORE   | Si                            | No                            | PUNTEGGIO FINALE |
| 1                                  | È possibile comunicare con il proprio dirigente/ diretto supervisore, di grado superiore, da parte dei lavoratori?   | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 2                                  | Sono presenti procedure per la gestione di eventuali comportamenti prevaricatori e/o illeciti da parte di superiori e /o colleghi e figure di riferimento? | 0<br>X                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 0                |
| 3                                  | Vi è la frequente segnalazione di conflitti / litigi?  | 1<br><input type="checkbox"/> | 0<br>X                        | 0                |
| TOTALE PUNTEGGIO                   |  |                               |                               | 0                |

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**

| INTERFACCIA CASA-LAVORO |            |    |    |                  |
|-------------------------|------------|----|----|------------------|
| N                       | INDICATORE | Si | No | PUNTEGGIO FINALE |

|                  |  |        |                               |   |
|------------------|--|--------|-------------------------------|---|
| 1                | È possibile effettuare la pausa pasto in un luogo adeguato (mensa aziendale)?                  | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 2                | È possibile avere un orario "flessibile" (richiesta di lavoro part-time/ a giornata/ a turni)? | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 3                | È possibile svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale?                                   | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| 4                | È possibile raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici?                                 | 0<br>X | 1<br><input type="checkbox"/> | 0 |
| TOTALE PUNTEGGIO |  |        |                               | 0 |

Dopo aver adeguatamente compilato la Lista di Controllo, si calcola il punteggio per ciascuna Dimensione secondo la formula:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE)}}{\text{NUMERO DEGLI INDICATORI DELLA DIMENSIONE}} \right\} \times 100$$

Quindi si svolgono i seguenti calcoli:

$$0 + [(1/4) \times 100] + [(1/3) \times 100] + [(3/5) \times 100] + 0 + 0 = \\ = 25 + 33,3 + 60 = 118,3$$

Dopodiché, dalla media dei valori ottenuti, si ottiene il Punteggio Complessivo dell'Area "Contenuto del lavoro". Attenzione, la Dimensione "Interfaccia casa/lavoro" non è inclusa nel denominatore, ma il suo punteggio viene sottratto al risultato della frazione:

$$\left\{ \frac{\text{(SOMMA DEI PUNTEGGI DELLE SINGOLE DIMENSIONI)}}{\text{NUMERO DELLE DIMENSIONI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO (N = 5)}} \right\} - \text{INTERFACCIA CASA/LAVORO}$$

Il calcolo svolto è:

$$(118,3 \div 5) - 0 = 23,7$$

Le Tabelle 12 e 13 permettono di interpretare i valori ottenuti: la Dimensione "Autonomia decisionale - Controllo del lavoro" presenta una situazione di rischio Medio, mentre tutte le altre di rischio Basso. Anche il Punteggio Complessivo dell'Area "Contesto del lavoro" cade nella fascia di rischio Basso.

| III - Area Contesto del Lavoro                     |                     |   |    |       |    |      |     |
|--|---------------------|---|----|-------|----|------|-----|
| Dimensioni   | Punteggi Dimensioni | Fasce di rischio  |    |       |    |      |     |
|  |                     | Non rilevante   |    | Medio |    | Alto |     |
|  |                     | DA  | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Funzione e cultura organizzativa                   | (.....)             | 0   | 44 | 45    | 72 | 73   | 100 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione              | (.....)             | 0   | 49 | 50    | 74 | 75   | 100 |
| Evoluzione della carriera                          | (.....)             | 0   | 66 | 67    | 99 | 100  |     |
| Autonomia decisionale controllo del lavoro         | (.....)             | 0   | 59 | 60    | 79 | 80   | 100 |
| Rapporti interpersonali sul lavoro                 | (.....)             | 0   | 66 | 67    | 99 | 100  |     |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro* | (.....)*            | * Se il punteggio dell'indicatore 'Interfaccia casa lavoro' è uguale a 0, inserire il valore -4. Se superiore a 0, inserire il valore 0 |    |       |    |      |     |

Tab. 3: fasce di rischio per dimensione

|                         | Punteggio medio Area | Fasce di rischio |    |       |    |      |     |
|-------------------------|----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
|                         |                      | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |     |
|                         |                      | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Punteggio Area Contesto | (.....)              | 0                | 37 | 38    | 53 | 54   | 100 |

Tab. 4: fasce di rischio per l'area

Per ottenere un Punteggio Finale e quindi verificare il livello di rischio del Gruppo Omogeneo in esame, si procede con la somma dei punteggi complessivi delle tre Aree:

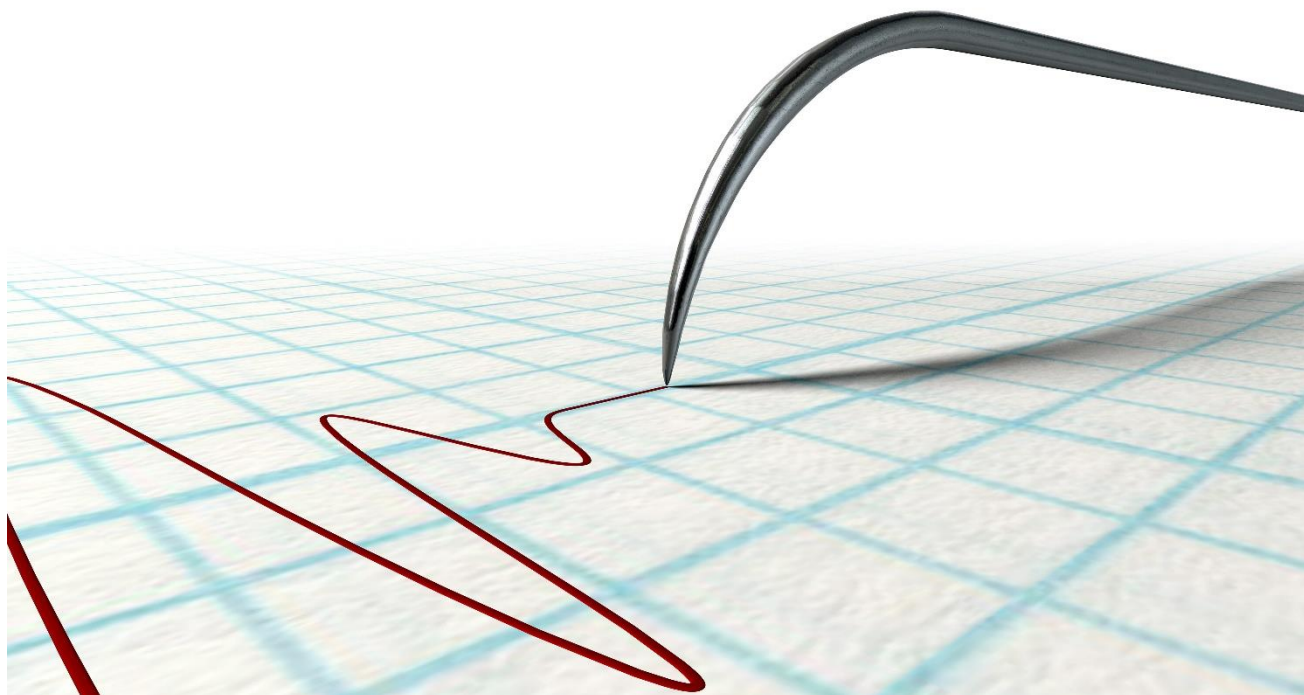
$$16 + 25,6 + 23,7 = 65,3$$

In conclusione, il Punteggio Finale rientra nella fascia di rischio Medio (Tab.14):

|                                  | Punteggio complessivo | Fasce di rischio |    |       |    |      |     |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|----|-------|----|------|-----|
|                                  |                       | Non rilevante    |    | Medio |    | Alto |     |
|                                  |                       | DA               | A  | DA    | A  | DA   | A   |
| Punteggio Area Eventi sentinella | (.....)+              | 0                |    | 6     |    | 16   |     |
| Punteggio Area Contenuto         | (.....)+              | 0                | 23 | 24    | 43 | 44   | 100 |
| Punteggio Area Contesto          | (.....)=              | 0                | 37 | 38    | 53 | 54   | 100 |
| Punteggio Finale                 | (.....)               | 0                | 58 | 59    | 90 | 91   | 216 |

Tab. 5: punteggio finale della valutazione

La successiva Tab.15 elenca le caratteristiche dei vari livelli di rischio, divisi secondo un codice a colori: Basso=Verde, Medio=Giallo e Alto=Rosso. Inoltre, da alcuni suggerimenti riguardo a quali provvedimenti è bene adottare, in tempi più o meno brevi.



| Codice colore | da | a   | Requisiti minimi sulla base delle indicazioni della Commissione  |
|---------------|----|-----|--|
|               | 0  | 58  | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare identifichi un 'rischio non rilevante', tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un 'piano di monitoraggio', ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli Eventi sentinella.  |
|               | 59 | 90  | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, <u>si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più elevato.</u> Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |
|               | 91 | 216 | L'analisi degli indicatori evidenzia un livello di rischio stress lavoro-correlato ALTO, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola Area, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto con i punteggi più a rischio.   |

Tabella 6: livelli di rischio e provvedimenti



## Conclusioni

La valutazione Preliminare condotta dà come risultato globale un livello di rischio MEDIO, condiviso, al suo interno, dall'Area "Contenuto del lavoro". L'Area "Contesto del lavoro" ha un punteggio complessivo che cade, invece, nella fascia di rischio Basso, ma alcune sue Dimensioni segnalano la presenza di un livello di rischio Medio.

Sarà compito dei Gruppi di Miglioramento e del Benessere Organizzativo proporre ed applicare le giuste azioni correttive. Dopo almeno un anno di monitoraggio, il Servizio di Prevenzione e Protezione ripeterà la valutazione Preliminare. L'eventuale valutazione Approfondita sarà, invece, interamente gestita dagli psicologi del lavoro.



### L'AUTRICE

Camilla Peschiera

RSPP, Master in Igiene Industriale, Prevenzione e Sicurezza, Dtt.ssa in Scienze Biologiche

Il presente lavoro è un progetto di ricerca redatto durante il Master di I livello in igiene Industriale, Prevenzione e Sicurezza – Dipartimento di Chimica e Chimica Industriale – Università degli studi di Pisa

Ln: <https://www.linkedin.com/in/camilla-peschiera-269377178/>