

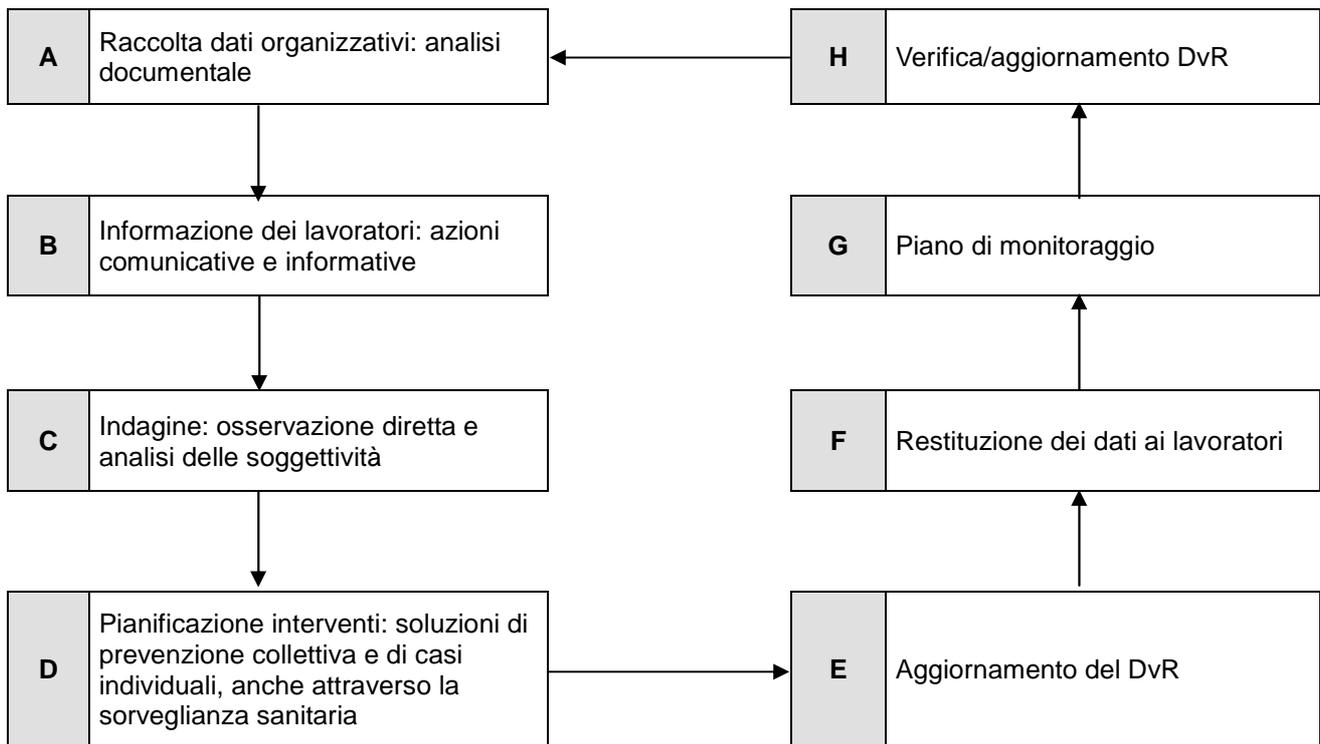
# DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHIO STRESS

## LAVORO CORRELATO

### METODOLOGIE OPERATIVE

Alla luce degli obblighi di legge (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.), degli “Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell’accordo europeo 8.10.2004”, emanati dalla Regione Lombardia il 10.12.2009, nonché della bozza di proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro correlato formulata dall’ISPESL nel novembre 2009, l’ASL Vallecamonica Sebino si propone di affondare la tematica di cui all’oggetto secondo il seguente approccio.

fig. 1: percorso metodologico della valutazione dei rischi



**A.** il primo step consiste nella raccolta delle informazioni relative all' Azienda, al fine di costruire il contesto conoscitivo necessario per la progettazione dell'intervento valutativo e per l'interpretazione dei dati che verranno acquisiti:

- lettura dell'organizzazione del lavoro: organigramma aziendale, tipologie contrattuali, lavoratori stranieri, lavoratori assunti ex L. 68/1999, etc.
- indicatori aziendali di possibili effetti diretti/indiretti: indicatori sanitari, amministrativi, legali, altri indicatori
- gestione salute e sicurezza: documento di valutazione dei rischi, verbali riunioni periodiche, piani annuali, relazioni annuali dei medici competenti, piani di sorveglianza sanitaria

**B.** informativa del Direttore Generale che illustra gli obiettivi aziendali in merito all'argomento stress lavoro correlato

**C.** l'indagine verrà svolta secondo un approccio sia oggettivo (check list osservazionale) che soggettivo

**D.** in base ai risultati delle valutazioni verranno pianificati gli interventi preventivi, collettivi e individuali

**E.** i risultati delle valutazioni e le conseguenti misure preventive e protettive saranno integrati nel documento di valutazione del rischio aziendale

**F.** i risultati emersi dalle valutazioni, nonché le misure preventive e protettive saranno oggetto di informazione/formazione rivolta ai lavoratori

**G.** sarà definito un piano di monitoraggio degli indicatori oggettivi e soggettivi, congiuntamente alle evidenze della sorveglianza sanitaria e dei sopralluoghi periodici. A tal fine si terrà conto anche degli indicatori che si saranno dimostrati maggiormente in grado di identificare situazioni di stress lavoro correlato

**H.** il documento di valutazione dei rischi sarà periodicamente aggiornato, anche in base alle evidenze del piano di monitoraggio.

## OSSERVAZIONE DIRETTA

Al fine di raccogliere in maniera sistematica ed organica gli elementi necessari alla analisi oggettiva dell'organizzazione del lavoro si è deciso di fare ricorso ad alcune checklist proposte inizialmente dal coordinamento SPISAL delle province di Verona, Bussolengo, Legnago e Verona e successivamente riproposte, con alcuni aggiustamenti, nella bozza della proposta metodologica ISPESL. Tali checklist si propongono di raccogliere indicatori riferibili a DATI AZIENDALI (checklist A), CONTESTO DEL LAVORO (checklist B) e CONTENUTO DEL LAVORO (checklist B); le schede sono state ulteriormente modificate per renderle più adeguate al contesto sanitario.

I dati raccolti tramite la checklist A saranno letti sia a livello aziendale, il periodo di riferimento è il triennio 2007-'08-'09.

I dati raccolti tramite le checklist B e C saranno letti a livello di Dipartimento suddivisi per Dirigenza e Comparto.

La compilazione avverrà da parte degli Uffici Aziendali ove espressamente indicato, per i restanti indicatori sarà svolta da parte dei Responsabili delle aree non sanitarie per gli ambiti di loro competenza, dai Direttori di Dipartimento in collaborazione con gli RUO e Infermieri Coordinatori.

Queste scelte paiono quelle in grado di garantire la migliore fattibilità, alla luce del numero di lavoratori presenti in azienda, della complessità dell'organizzazione aziendale e della tipologia e numerosità di indicatori scelti.

Eventuali approfondimenti e/o un maggiore livello di dettaglio saranno programmati qualora i risultati delle valutazioni (incluse quelle soggettive) ne suggerissero l'opportunità.

Vengono di seguito riportate le check list per l'analisi osservazionale, con l'indicazione dei soggetti deputati alla produzione del dato.

**CHECK LIST A: INDICATORI AZIENDALI (\*): lettura a livello aziendale**

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: AREA RISORSE UMANE/UFFICIO LEGALE</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>1. Tempo di lavoro</b>					
1.1. Assenze per malattia (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
1.2 Assenze per altri motivi (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
1.3 Assenze per infortunio (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
1.4. Numero di giorni di ferie non godute (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
<b>2. Movimenti di personale</b>					
2.1 Domande di Mobilità interna all'azienda (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
2.2 Rotazione del personale (usciti-entrati) (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
<b>3. Situazioni critiche</b>					
3.1 Procedimenti, sanzioni disciplinari (1)	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
3.2 Istanze giudiziarie per licenziamento/ demansionamento (2)	0 – NO <input type="checkbox"/>		4 – SI <input type="checkbox"/>		

(1) COMPILAZIONE A CURA DI AREA RISORSE UMANE

(2) COMPILAZIONE A CURA DI UFFICIO LEGALE

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: RISK MANAGEMENTT</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>3. Situazioni critiche</b>					
3.3 Numero di errori	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: UFFICIO QUALITÀ</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>3. Situazioni critiche</b>					
3.4 Numero di non conformità	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>3. Situazioni critiche</b>					
3.5 Numero di Reclami da parte degli utenti	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>4. Infortuni sul lavoro</b>					
4.1 N. soggetti con infortuni ripetuti	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
4.2 Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: MEDICINA PREVENTIVA</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>5. Attività del Medico Competente</b>					
5.1 Numero di visite a richiesta del lavoratore nell'ambito della sorveglianza sanitaria	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
5.2 Numero di richieste di visita col medico per altri motivi	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: MEDICINA PREVENTIVA</b>					
<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>5. Attività del Medico Competente</b>					
5.3 Numero di valutazioni di idoneità al lavoro con limitazione (anche rimansionamento)	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
5.4 Numero di denunce di sospetta malattia professionale	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
5.5 Prevalenza di patologie stress correlate	0 <input type="checkbox"/>	1 (*) <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>		
5.6 Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress al lavoro	0 – NO <input type="checkbox"/>		4 – SI <input type="checkbox"/>		

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: UFFICIO FORMAZIONE</b>					
---	--	--	--	--	--

<b>INDICATORE</b>	<b>DIMINUITO</b>	<b>INALTERATO</b>	<b>AUMENTATO</b>	<b>PUNTEGGIO</b>	<b>NOTE</b>
<b>6. formazione</b>					
6.1 N. dipendenti che hanno partecipato a formazione specialistica (anche addestramento)	4 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		
6.2 Ore di formazione procapite (riferito ai partecipanti di cui al 6.1)	4 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>		

<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		
-------------------------	--	--

(#) verificare la congruenza con eventuali dati trasmessi ufficialmente ad INAIL/ASL/etc.

(\*) gli indicatori con l'asterisco: nel caso in cui la risposta "INALTERATO" corrisponda a 0, si segna la X nella casella "DIMINUITO"

<b>INDICATORI AZIENDALI a cura di: MEDICI COMPETENTI / UFFICIO LEGALE</b>		
<b>INDICATORE</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>
Istanze giudiziarie per molestie morali/sexuali o segnalazione al MC di molestia morale da parte di centro specializzato	0 <input type="checkbox"/>	Situazione che vincola la valutazione al secondo livello di approfondimento (mediante questionari) stress lavoro correlato

## CHECK LIST B: CONTESTO DEL LAVORO:

### lettura a livello aziendale

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
(A CURA DI AFFARI ISTITUZIONALI, AREA RISORSE UMANE, UFFICIO LEGALE, UFFICIO FORMAZIONE, SPP)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Presenza di procedure aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, intranet, busta paga, volantini)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

### lettura a livello Dipartimentale

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		



	differenti su stesse persone (capo turno / preposto / responsabile qualità)					
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

<b>EVOLUZIONE DELLA CARRIERA (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

<b>AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)</b>						
<b>N</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>CORREZIONE PUNTEGGIO</b>	<b>PUNTEGGIO FINALE</b>	<b>NOTE</b>
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione del lavoro svolto	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori o dei colleghi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

### lettura a livello aziendale

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO (A CURA DI AREA RISORSE UMANE)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato – mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

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**.

## CHECK LIST C: CONTENUTO DEL LAVORO:

### lettura a livello dipartimentale

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO (A CURA DI SPP)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore superiore al secondo livello d'azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
3	Rischio cancerogeno /chimico non irrilevante	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
4	Microclima adeguato	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
5	Adeguato illuminamento, con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori di precisione, etc.)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	Rischio movimentazione manuale carichi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			Se non previsti, segnare SI
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
10	Esposizione a vibrazioni superiore al limite di azione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
11	Adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
13	Esposizione a rischio biologico	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						



**lettura a livello dipartimentale**

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
3	È presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
5	Chiara definizione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
2	Ci sono variazioni imprevedibili nella quantità di lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
3	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
4	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
5	Lavori con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
6	Spesso non è possibile usufruire della pausa mensa per ragioni di servizio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
7	Spesso non è possibile usufruire delle ferie nel periodo prescelto per ragioni di servizio	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

ORARIO DI LAVORO (A CURA DEL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO)						
N	INDICATORE	SI	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
3	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
6	È presente il lavoro a turni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
7	È abituale il lavoro a turni notturni	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
8	È abituale il lavoro nei fine settimana	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
9	I riposi compensativi sono generalmente garantiti	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
10	Il calendario dei turni è conosciuto in anticipo	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
11	È possibile scambiare i turni con i colleghi	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>			
12	Si ricorre abitualmente alle pronte disponibilità	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 -		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	20	21	41	42	84
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0		2		5	

(\*) se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. se superiore a 0, inserire il valore 0.



CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale -controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa-lavoro*							
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0	8	9	17	18	26

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro-ritmo di lavoro		0	2	3	4	5	7
Orario di lavoro		0	4	5	8	9	12
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		0	14	15	26	27	38

I punteggi delle tre aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
<b>TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO</b>	

(\*) se il risultato del punteggio è compreso fra 0 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 0

se il risultato del punteggio è compreso fra 21 e 41, si inserisce nella tabella finale il valore 2

se il risultato del punteggio è compreso fra 42 e 84, si inserisce nella tabella finale il valore 5

## TABELLA DI LETTURA: TOTALE PUNTEGGIO DI RISCHIO

	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	17	RISCHIO BASSO 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	RISCHIO 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.
	35	69	RISCHIO ALTO > 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. È necessaria, oltre al monitoraggio delle condizioni di stress, la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento

### ANALISI DELLE SOGGETTIVITÀ CON COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI LAVORATORI

Mentre le linee di indirizzo della Regione Lombardia raccomandano l'utilizzo di un mix di strumenti soggettivi ed oggettivi, la proposta metodologica ISPESL condiziona lo svolgimento delle valutazioni soggettive ad alcuni criteri:

- 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, etc.), come riportato nel Documento di Consenso sullo stress SIMLII (Cesana et al, 2006)
- il punteggio finale della check list per la rilevazione oggettiva dell'organizzazione del lavoro risulti "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
- presenza di condizioni di stress segnalate dal medico competente
- il punteggio alla check list per la rilevazione oggettiva dell'organizzazione del lavoro si colloca ancora nel quadrante "rischio medio" a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate

L' ASL Vallecamonica Sebino soddisfa il primo criterio, ciò implica quindi la necessità di un

approfondimento soggettivo.

Tale approfondimento sarà programmato per l'anno 2011 su gruppi rappresentativi di lavoratori, preceduto dalle seguenti fasi:

- metodologia per l'individuazione dei gruppi rappresentativi (anche in base ai risultati della prima fase di valutazione);
- scelta dello strumento;
- somministrazione dello strumento per la rilevazione soggettiva a piccoli gruppi di lavoratori (sede e momento dedicati) oppure sua compilazione per via telematica (previa informativa);

Si sottolinea che al momento attuale, in sede di sopralluogo, vengono già raccolti alcuni dati soggettivi utili alla lettura del fenomeno stress lavoro correlato attraverso le informazioni fornite da dirigenti e preposti su eventuali conflitti o particolari problematiche relative all'organizzazione del lavoro presenti .

### **SORVEGLIANZA SANITARIA**

In sede di visita vengono normalmente raccolti dati sulle abitudini comportamentali dei lavoratori correlabili a potenziali situazioni di stress, quali il consumo di alcolici e di caffè, l'abitudine al fumo di tabacco, l'assunzione di farmaci antidepressivi - ansiolitici – ipnoinduttori e di sostanze stupefacenti, nonché dati clinici su disturbi psicosomatici e/o eventuali patologie stress-correlate.

### **AZIONI FORMATIVE**

Al termine delle valutazioni sarà condotta un'azione informativa / formativa con la restituzione dei risultati ai lavoratori e la descrizione delle misure preventive e protettive adottate dall'Azienda. Tale azione si potrà svolgere in aula e/o per via telematica

### **PIANO DI MONITORAGGIO**

Per un monitoraggio dell'efficacia degli interventi preventivi e protettivi si possono utilizzare da un lato, a livello soggettivo, gli indicatori raccolti in sede di sorveglianza sanitaria, dall'altro, a livello oggettivo, saranno verosimilmente utilizzati gli indicatori di assenteismo, infortuni, turnover, conflitti interpersonali in quanto espressamente indicati dall'Accordo Europeo. Eventuali ulteriori indicatori che si fossero dimostrati particolarmente utili ad evidenziare situazioni di stress lavorativo (anche

alla luce delle successive valutazioni di percezione soggettiva da parte dei lavoratori) potranno essere inclusi.

## **ANALISI DEI DATI OGGETTIVI RACCOLTI**

Il SPP, su indicazione del gruppo di lavoro valutazione stress lavoro correlato, ha provveduto ad effettuare la prima fase di valutazione somministrando ai Direttori di Dipartimento le check list predisposte per poter raccogliere tutti i dati necessari ed effettuare un'analisi oggettiva del rischio specifico.

Questo strumento utilizzato è composto da tre parti:

- check list A, riguardante i dati aziendali, redatta in collaborazione con Area Gestione Risorse Umane, Ufficio Legale, Medicina Preventiva, Formazione, come espressamente indicato nelle specifiche tabelle. La lettura di queste informazioni è stata a livello aziendale ed ha portato come risultato un indicatore con punteggio MEDIO, dovuto principalmente all'aumento di:
  - numero di errori (intesi ad esempio come incident reporting., cadute e riverse di pazienti)
  - richieste di mobilità interna
  - richieste di malattia professionale
  - richieste visite straordinarie del Medico Competente
  - giorni di ferie non godute
- check list B e C, riferite al contesto del lavoro e al contenuto del lavoro, compilate in parte dal SPP in collaborazione con l'Area Gestione Risorse Umane e Ufficio Formazione ed in parte dai Responsabili delle Aree non sanitarie per i loro ambiti di competenza o dai Direttori di Dipartimento in collaborazione con RUO e Infermieri Coordinatori. Valutata la complessità dell'organizzazione aziendale e quindi la difficoltà di raccogliere dati attendibili ed utili alla valutazione, i dati sono stati raccolti a livello dipartimentale suddividendoli per dirigenza e comparto.

L'analisi documentale delle check list specifiche ha portato a distinguere Dipartimenti con un indice di rischio stress lavoro correlato definito BASSO da Dipartimenti con un indice MEDIO. Non sono state rilevate situazioni con un indice di rischio ALTO, denotando, secondo i dati emersi, assenza di condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro.

Si è reso quindi necessaria una più approfondita valutazione delle Aree con rischio Medio per cogliere eventuali criticità e pianificare necessari interventi di miglioramento.

I Dipartimenti interessati sono i seguenti

- DIREZIONE SANITARIA (dirigenza)
- DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE (comparto e dirigenza)
- DIPARTIMENTO EMERGENZA URGENZA E ACCETTAZIONE (comparto e dirigenza)
- DIPARTIMENTO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA (comparto e dirigenza)
- DIPARTIMENTO DI MEDICINA E RIABILITAZIONE (comparto)
- DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE VETERINARIA (dirigenza)

- SERVIZIO DI RADIOLOGIA ESINE (comparto e dirigenza)
- SERVIZIO DI RADIOLOGIA EDOLO (comparto)
- LABORATORIO ANALISI (comparto e dirigenza)
- S.I.M.T. (comparto e dirigenza)

Le problematiche emerse in queste specifiche realtà sono legate principalmente a :

- pianificazione dei compiti, con inadeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti
- carico di lavoro, inteso come variazioni imprevedibili nella quantità di lavoro, la non possibilità di usufruire della pausa mensa e/o delle ferie nel periodo prescelto per ragioni di servizi
- orario di lavoro, registrando un orario di lavoro regolarmente superiore alle otto ore, un lavoro straordinario abituale, pronte disponibilità e lavoro a turni

Per completezza dell'analisi va segnalato che , anche in aree con un definito indice di rischio BASSO, i Direttori di Dipartimento hanno lamentato un'inadeguatezza delle risorse umane disponibili.

Visto ed analizzato gli elementi raccolti, in accordo con il gruppo di lavoro, è stata fatta richiesta al Responsabile dell'Area Gestione Risorse Umane, tramite lettera scritta, di ulteriori informazioni sul personale afferente ai Dipartimenti suddetti, suddiviso in dirigenza e comparto. I dati richiesti sono:

- giorni di ferie non godute
- pause mensa effettuate
- ore straordinarie effettuate

relativi al biennio 2008/2009.

Le informazioni raccolte verranno utilizzate, durante il secondo step della valutazione, per stabilire eventuali piani di miglioramento e successivi piani di monitoraggio, strutturati utilizzando sia indicatori a livello soggettivo, in fase di sorveglianza sanitaria, sia oggettivi come l'assenteismo, numero di infortuni, turnover, conflitti o indicatori che si fossero dimostrati utili ad evidenziare situazioni di stress lavorativo.

Questa seconda fase, intesa come approfondimento soggettivo, è stata programmata per l'anno 2011 su gruppi rappresentativi di lavoratori individuati anche in base ai risultati del primo step di valutazione.

## **BIBLIOGRAFIA**

Regione Lombardia. Ddg n. 13559 del 10.12.2009, allegato 1 INDIRIZZI GENERALI PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO ALLA LUCE DELL'ACCORDO EUROPEO 8.10.2004

Coordinamento SPISAL della Provincia di Verona, Bussolengo, Legnago, Verona. PROPOSTA DI METODO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO. Maggio 2009

ISPESL. Dipartimento di Medicina del Lavoro. Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro. A VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO: UNA PROPOSTA METODOLOGICA. 18 novembre 2009