



Istituto Zooprofilattico Sperimentale  
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

## Valutazione del rischio “Stress Lavoro-Correlato”

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DEL LAZIO E DELLA TOSCANA *M. ALEANDRI*

Art. 28, comma 1

D.Lgs. 81/2008 e s.m.i



A cura del S.P.P. per la redazione del Rapporto Anno 2017

Responsabile Ing. Alfonso Spanò RSPP

Referente Dott.ssa Giovanna Botticella,  
Consulente/Psicologa

**Relazione di valutazione del rischio stress lavoro correlato**

## Articolazione del documento

NOTE ORGANIZZATIVE	3
RIFERIMENTI NORMATIVI ED OPERATIVI	4
PREMESSA	5
CRONISTORIA DAL 2011 AD OGGI	6
VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO: metodologia, tempi e fasi	10
IL RISULTATO DELL'ANALISI DOCUMENTALE: valutazione preliminare	12
IL RISULTATO DELL'ANALISI DOCUMENTALE: valutazione approfondita	15
CONCLUSIONI	18
VERIFICA E MONITORAGGIO	19

**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL LAZIO E DELLA TOSCANA *M. ALEANDRI***

**Indirizzo sede centrale:**

via Appia Nuova, 1411 - Roma.

**Indirizzo sedi distaccate:**

via di Castelpulci, 50010 San Martino alla Palma, Firenze;

via U. della Faggiola, 52100, Arezzo;

viale Europa, 30, 58100, Grosseto;

via dell'Abetone del Brennero, 2, 56100, Pisa;

viale Toselli, 12, 53100, Siena;

Strada Congiunte Destre snc, 04100, Latina;

via Tancia, 21, 02100, Rieti;

Strada Terme, 01100, Viterbo.

- Direttore Generale Dottor Ugo Della Marta
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione: Dott. Alfonso Spanò
- Consulente Psicologo: Dott.ssa Giovanna Botticella

**PERIODO DELLA VALUTAZIONE**

Febbraio-Novembre 2017

**REALIZZAZIONE**

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

**Servizio e di Prevenzione Protezione e Psicologa Giovanna Botticella**

## Riferimenti normativi ed operativi

La valutazione dei rischi è uno strumento finalizzato alla programmazione delle misure di protezione e prevenzione, quindi, alla più generale organizzazione della prevenzione aziendale volta a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato si fonda sui seguenti riferimenti normativi e legislativi:

- L. 39/2002 modifica l'art. 4 del D.Lgs 626/94: la valutazione deve riguardare "tutti" i rischi.
- Accordo europeo sullo stress da lavoro 08/10/2004.
- Direttiva 24/03/2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni".
- Recepimento accordo europeo in Italia 09/06/2008.
- D.Lgs 81/08 art. 28 s.m.i. : la valutazione dei rischi *"...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004,..."*.
- DL 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) proroga al 16/05/2009 l'entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato.
- D.Lgs 106/09 introduce il comma 1-bis dell'art. 28, che afferma che *"La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque...a far data dal 1° agosto 2010"*.
- DL 31/05/2010 n.78 [...] emendamento in Commissione Bilancio così come al settore pubblico, proroga al 31.12.2010 dell'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato anche per le imprese private

La presente valutazione è stata realizzata sulla base dei seguenti riferimenti metodologici ed operativi:

- Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (2004).
- Linee di indirizzo applicate in Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna, Liguria. "Guida Operativa Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro"
- Proposta metodologica del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro (coordinato dall'ISPESL) 2010.

### **Premessa**

*L'IZSLT M. Aleandri* ha colto il D.Lg. 81/08 s.m.i. non solo come un obbligo normativo, ma anche come un'opportunità di sviluppo della cultura della sicurezza e come un possibile strumento che favorisce il miglioramento del clima interno della propria organizzazione e delle relazioni tra i singoli lavoratori, individuando aree di forza e di criticità e supportando la definizione di percorsi di miglioramento della qualità del lavoro. Dal 2011 ad oggi l'indagine di valutazione del rischio da stress lavoro correlato è stata condotta dal Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto di uno psicologo del lavoro esterno, che in maniera continua e costante ha attuato interventi di monitoraggio e di prevenzione. La metodologia utilizzata ha sempre fatto riferimento al modello ISPESL/HSE, sia a livello preliminare che approfondito, è stata condotta su gruppi omogenei di lavoratori, arricchita dalla conduzione di focus group e di colloqui psicologici individuali, la restituzione dei risultati è stata fatta a tutto il personale.

## Cronistoria dal 2011 ad oggi

Nel **2012** dopo la valutazione del rischio da stress lavoro correlato e la restituzione dei risultati sono state messe in atto le azioni di miglioramento attraverso:

- la conduzione di gruppi di lavoro nei centri di responsabilità e nelle sezioni in cui erano emerse maggiori problematiche;
- L'erogazione del corso accreditato ECM: **“Che cos’è lo stress lavoro correlato?”** condotto in **14** edizioni, della durata di **3** ore ciascuna, che ha coinvolto **489** partecipanti dei seguenti profili professionali: tecnici di laboratorio, veterinari, biologi, chimici e amministrativi. La finalità del corso è stata quella di fornire ai partecipanti una conoscenza di che cos’è lo stress lavoro correlato, differenziandolo dalle altre forme di stress, che hanno origine da fattori individuali e sociali, ma anche dal mobbing, dallo stalking, dalle vessazioni e dal burn out, che sono i prodotti finali dello stress stesso. Sviluppare una consapevolezza di quelli che sono i meccanismi che generano lo stress negli ambienti di lavoro e aiutare i partecipanti ad individuare le proprie strategie di coping, in modo da fronteggiare le situazioni stressanti e favorire il benessere organizzativo;
- L'erogazione del corso teorico-esperienziale accreditato ECM: **“Leaders, dittatori o giocolieri?”** condotto in **9** edizioni, della durata di **7** ore ciascuna, che ha coinvolto **130** Dipendenti, nello specifico 27 Responsabili di struttura complessa, 17 Responsabili di struttura semplice, 31 Responsabili Professional, 3 RLS, 27 Dipendenti DS Sanitari e 25 Dipendenti D Amministrativi. La finalità del corso è stata quella di fornire ai partecipanti nozioni teorico-pratiche relative alle basi della comunicazione. In particolare le esperienze pratiche sono state finalizzate alla conoscenza dei personali stili comunicativi verbali (logici) e non verbali (analogici) che incidono sulla qualità della comunicazione facilitando o interrompendo il naturale flusso dell’esperienza comunicativa. Particolare attenzione è stata data al tema della leadership soprattutto alla qualità del leader capace di bilanciare l’attenzione alla relazione (ascolto attivo e feedback) e attenzione alla produzione (gestione manageriale).

Nel **2013** a distanza di 2 anni è stata rifatta la rivalutazione del rischio da stress lavoro correlato con la metodologia ISPESL/HSE, solo a livello preliminare perché in base alle azioni di miglioramento il livello di stress evidenziato dalle check lists è rientrato in un range basso di 10

punti. Tuttavia per monitorare meglio i livelli di stress sono stati condotti dei focus group in tutte le sezioni del Lazio e della Toscana.

A livello di formazione e aggiornamento sono stati condotti **2** corsi accreditati ECM: della durata di **5** ore ciascuno erogati in **6** edizioni:

- **“Le figure professionali del comparto all’interno del sistema organizzativo della Sicurezza: percezione del ruolo e interpretazioni giuridiche (D.Lgs 81/08 )”** con l’obiettivo di fornire conoscenze, aggiornamenti e approfondimenti in merito ai ruoli del personale del comparto, con particolare riferimento ai compiti e alle responsabilità delle diverse categorie previste;
- **“La figura del dirigente all’interno del sistema organizzativo della Sicurezza: ruolo e interpretazioni giuridiche (D.Lgs 81/08 )”** rivolto ai Dirigenti: l’iniziativa si è proposta di fornire conoscenze, aggiornamenti e approfondimenti in merito ai ruoli e alle responsabilità dei dirigenti dell’ Area sanitaria, professionale, tecnico ed amministrativo del S.S.N. nel quadro di quanto previsto dal D.L.gs 81/08 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel **2014** sono state condotte diverse iniziative, che si sono mosse su tre livelli: monitoraggio, prevenzione e caring.

- Il **monitoraggio** del rischio di stress lavoro correlato è stato pianificato attraverso la conduzione di focus group in ogni singola Sezione del Lazio e della Toscana;
- La **prevenzione** è stata effettuata con l’attivazione dal mese di giugno di uno *Sportello Psicologico di Ascolto* un servizio di prevenzione e di promozione della salute, inteso come un ulteriore risposta per migliorare e rendere più efficaci i rapporti interni ed esterni, uno strumento per continuare a valutare, monitorare e gestire i così detti *“rischi psicosociali”*, al fine di favorire e perseguire la sicurezza e il benessere negli ambienti di lavoro. È stato così creato all'interno dell'IZSLT, un apposito spazio in cui il Consulente Psicologo, un giorno a settimana e con un orario pre-stabilito, si rende disponibile all'ascolto, in forma individuale gratuita, di tutti i Dipendenti dell'IZSLT, che ne fanno richiesta. Si offre una consultazione psicologica breve di un massimo di 6 incontri, di circa 50 minuti finalizzata a ri-orientare l’individuo in difficoltà, dando la possibilità di far riferimento ad un professionista esterno per riconoscere, osservare e comprendere i processi relazionali e

sociali, che si sviluppano nell'ambiente di lavoro, svolgendo "Insieme" un'azione mirata per attivare ed ampliare le proprie risorse interne al fine di accrescere le capacità, promuovere il senso di autostima e di autoefficacia, l'atteggiamento propositivo - cooperativo e stimolando le capacità di relazione e di comunicazione. I colloqui psicologici d' ascolto non hanno fini terapeutici, ma aiutano l'individuo a riconoscere i problemi e a individuare possibili soluzioni. I temi trattati sono inerenti al disagio lavorativo e alle dinamiche relazionali interne all'organizzazione; non vengono trattate tematiche strettamente personali che esulano dalla sfera lavorativa. I colloqui sono condotti nel totale rispetto della privacy;

- L'attività di **caring** è stata erogata con un ciclo esperienziale di *Training Autogeno* in cui i partecipanti hanno appreso una tecnica di rilassamento che permette di controllare l'ansia e lo stress, migliorando le dinamiche relazionali e la qualità della vita sia privata che lavorativa. Il ciclo esperienziale è avvenuto attraverso **6** incontri tenuti una volta alla settimana per la durata di **un'ora**;
- Infine sulla base delle attività svolte è stata redatta la prima relazione sul Benessere Organizzativo.

Nel **2015** è stata effettuata, a distanza di 2 anni la rivalutazione del rischio da stress lavoro correlato attraverso la somministrazione delle check lists ISPESL/HSE nella sede centrale di Roma, i risultati hanno riportato un punteggio di 10 che rientra in un range basso e non ha richiesto delle azioni di miglioramento. Pur tuttavia sono state intraprese delle azioni preventive attraverso la continuità con lo Sportello di Ascolto Psicologico ed è stato condotto un Ciclo esperienziale di Training Autogeno che consiste nell'apprendimento di una tecnica mirata a facilitare il controllo dell'ansia e dello stress.

L'SPP ha coadiuvato infine l'indagine sul **Benessere Organizzativo** attraverso la spiegazione e la somministrazione cartacea a tutti i dipendenti del questionario CIVIT e la restituzione dei risultati alle singole sezioni e dipartimenti di Roma, l'indagine ha prodotto un tasso di risposta pari al 80% degli intervistati. ha provveduto alla redazione della relazione sul Benessere Organizzativo, che è stata pubblicata sul sito dell'IZSLT *M. Aleandri* anche nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sezione Altri Dati, come da normativa vigente in materia di trasparenza e pubbliche amministrazioni (Dlgs 33/2013).

Nel **2016** è stata garantita la continuità dello Sportello Psicologico di Ascolto, è stata rifatta l'indagine sul Benessere Organizzativo attraverso la somministrazione del Questionario CIVIT a tutti i dipendenti al fine di rilevare il livello di Benessere Organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. È seguita la restituzione e pubblicazione della relazione dei risultati dell'indagine sul sito istituzionale.

Nel **2017** l'IZSLT *M. Aleandri* diventa partner dell'EU-OSHA nella nuova campagna europea "*Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-17*" dedicata all'invecchiamento della forza lavoro ed eroga il corso accreditato ECM: "*Il tecno stress e l'abuso delle tecnologie digitali, nel lavoro e nella vita privata*" condotto in **15** edizioni, della durata di **4** ore ciascuna che ha coinvolto le seguenti figure professionali: veterinari, biologi, chimici, tecnici di laboratorio personale del ruolo tecnico-professionale e amministrativo, personale ausiliario. La finalità del corso è stata quella di fornire a tutti i lavoratori una formazione inerente la salute e sicurezza sul luogo di lavoro in applicazione del D.Lg. 81/2008 e s.m.c. e una maggiore consapevolezza del rischio dell'utilizzo, in modo prolungato, delle nuove tecnologie digitali e informatiche sia nella vita privata che nel lavoro, affrontando, in modo particolare, il rischio del tecno stress e stress lavoro correlato. Rimane attivo come strumento di prevenzione lo Sportello Psicologico di Ascolto.

## **Valutazione Rischio Stress Lavoro Correlato: metodologia, tempi e fasi**

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è avvenuta nel periodo compreso tra Febbraio 2017 e Novembre 2017, attraverso le seguenti fasi:

### **FASE 1: Coinvolgimento del Management**

Il 22 febbraio 2017 alle ore 15:00 l'RSPP e la Psicologa Consulente incontrano la Direzione Aziendale per discutere la pianificazione e la metodologia da utilizzare per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, in questa riunione si decide di informatizzare il Questionario HSE e che la compilazione dei questionari, pur essendo su base volontaria, rientri negli obiettivi di ogni singola struttura, con il risultato atteso dell'80%.

Le finalità ed i criteri metodologici che hanno orientato la valutazione dello stress lavoro-correlato sono stati determinati da una duplice motivazione. La prima motivazione è quella di rispondere prontamente al mandato normativo e sociale previsto dalle norme vigenti e dalla volontà di una comune azione (del datore di lavoro e dei lavoratori, secondo quanto previsto dall'Accordo Europeo del 2004) nell'individuare i fattori di stress e programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e salute.

La seconda è rappresentata dalla volontà di:

- COSTRUIRE un percorso di apprendimento in grado di promuovere la convivenza all'interno dell'organizzazione;
- RIFLETTERE sul modo di stabilire il rapporto con sé stessi, con gli altri e con l'organizzazione come primo strumento per affrontare l'incertezza degli attuali scenari culturali e sociali;
- ATTIVARE un processo in grado di generare un "cambiamento" verso il benessere organizzativo.

Gli incontri iniziali con la Direzione Aziendale, l'RSPP e lo Psicologo, sono stati arricchiti, quindi, da una visione proattiva della prevenzione, non ancorata ad un approccio meramente adempitivo della norma ed hanno orientato il percorso di ricerca coinvolgendo ai diversi livelli tutto il personale dell'Istituto.

### **FASE 2: Preparazione dell'Organizzazione**

- Al fine di informatizzare il questionario HSE viene coinvolto il Servizio Informatico dell'Istituto;
- Il 27 marzo u.s. vengono informati gli RLS sulle modalità di effettuazione della Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato, sui riferimenti normativi e sulle tempistiche.

### **FASE 3: Azioni Comunicative ed Informative**

La Direzione Aziendale invia una lettera tramite posta elettronica a tutto il personale, per informare che è stato dato avvio nel mese di luglio alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato e sensibilizzare il personale stesso alla compilazione del questionario per la valutazione approfondita.

#### **FASE 4: Analisi Documentale Valutazione Preliminare**

Il 26/07/2017 dalle ore 8:30 alle ore 10:30 si riunisce il gruppo di lavoro costituito dal Direttore Sanitario A. Leto, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione A. Spanò, l'Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione R. Di Lollo, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza L. Sorbara e C. Alimonti, il Dipendente anziano per servizio S. Saccares e la Psicologa G. Botticella, per effettuare la Valutazione Preliminare del Rischio Stress Lavoro Correlato, così come previsto dal D.lg. 81/08 attraverso la compilazione delle check lists ISPESL/HSE articolate sulla valutazione di tre tipi di indicatori:

- a) oggettivi: tipologia contratti presenti in azienda, ruoli, avanzamenti di carriera, cessazioni rapporti di lavoro per dimissioni, cessazioni rapporti di lavoro per licenziamenti, spostamenti di mansione per mutamenti organizzativi, spostamenti di mansione su richiesta del lavoratore, malattia, aspettativa, infortuni, scioperi, permessi sindacali, malattie professionali, richieste di visite volontarie, procedimenti/sanzioni disciplinari, segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress al lavoro, numero di visite su richiesta del lavoratore al medico competente, istanze giudiziarie e indici infortunistici;
- b) di contesto: funzione e cultura organizzativa, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, autonomia decisionale e controllo, rapporti interpersonali al lavoro, interfaccia casa-lavoro;
- c) di contenuto: ambiente di lavoro ed attrezzature, pianificazione dei compiti, carichi, ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni.

Di seguito si riportano i risultati dell'analisi preliminare:

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

		BASSO	MEDIO	ALTO
INDICATORI AZIENDALI	2		x	
CONTESTO DEL LAVORO	5	x		
CONTENUTO DEL LAVORO	5	x		
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>			

<b>RISCHIO BASSO</b>	<b>X</b>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione dopo un anno in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
----------------------	----------	--

Dalla lettura dei dati emerge una valutazione complessiva di **rischio** stress lavoro-correlato **basso**.

Il risultato ottenuto è di 12 punti che rientra in un rischio basso, non sono quindi evidenti particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

La valutazione qualora non avvengano cambiamenti organizzativi aziendali dovrà essere ripetuta tra 2 anni.

Tuttavia l'equipe suggerisce di porre attenzione sui seguenti punti:

1) ampliare i sistemi di comunicazione:

- divulgazione delle Delibere da inviare personalmente ai dipendenti della struttura;

- divulgazione a tutto il gruppo di lavoro dei corsi sostenuti dal singolo dipendente, in modo da portare nuove conoscenze lavorative sul gruppo stesso;

2) verificare la corretta e chiara esposizione della cartellonistica di sicurezza negli ambienti di lavoro;

3) attivare un maggiore coinvolgimento (riunioni) del personale alle comunicazioni della Direzione da parte della dirigenza anche quelle non obbligatorie.

## **FASE 5: Analisi Documentale Valutazione Approfondita**

Nonostante la Valutazione Preliminare ha riportato un punteggio che si colloca in un range di rischio da stress lavoro correlato **basso** la Direzione Aziendale ha dato disposizione di effettuare la Valutazione Approfondita che è avvenuta nel periodo compreso tra il 9 e il 23 Ottobre con la metodologia ISPESL/HSE mediante la somministrazione di un questionario anonimo che è stato inviato on line dal sistema informatico, alla posta elettronica di tutti i lavoratori. Il questionario costituito da 35 items indaga su sei dimensioni organizzative chiave riconosciute in letteratura scientifica come potenziali fattori di rischio stress lavoro-correlato.

- **Domanda:** “comprende aspetti quali il carico lavorativo, l’organizzazione del lavoro e l’ambiente di lavoro. Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;
- **Controllo:** “riguarda l’autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro ed esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali”;
- **Supporto:** “include l’incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall’azienda, dal DL e dai colleghi. Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;
- **Relazioni:** “include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. vessazioni, discriminazioni, mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;
- **Ruolo:** “verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell’organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali”;
- **Cambiamento:** “valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali.

I questionari sono stati distribuiti per gruppi omogenei di lavoratori, raggruppati per Centri di Responsabilità, ad eccezione dei Responsabili che rispondono ad un altro gruppo definito Responsabili Centri di Responsabilità.

## Risultati Valutazione Approfondita

In Istituto sono presenti 461 dipendenti di cui n. 436 Lavoratori e n.25 Dirigenti Responsabili di CdR (centri di responsabilità). Nell'indagine non sono state invece considerate le persone che lavorano presso altri enti (Ministeri, Regioni, ecc.) sebbene sotto contratto con l'Istituto.

Hanno risposto al questionario n. 358 Lavoratori e n. 20 dirigenti per un totale di n.378 lavoratori, con una percentuale pari all'80%

**Legenda:** i risultati ottenuti sono stati evidenziati con dei colori in modo da avere un impatto visivo più immediato.

**Rosso** per le aree critiche

**Giallo** per le aree intermedie

**Verde** per le aree di forza

La logica di classificazione in aree precedentemente introdotta non risulta essere applicata uniformemente su tutte le domande del questionario in quanto:

- alcuni quesiti sono posti in ottica positiva (per i quali un punteggio pari a 5 è il migliore possibile) ed altri in ottica negativa (per i quali un punteggio pari a 5 è il peggiore possibile);
- per alcuni quesiti si è ritenuto opportuno ampliare l'estensione del "range" dell'area critica.

Ad esempio, in riferimento al quesito n. 21 "Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni" è stata attribuita la seguente classificazione a seconda del risultato raggiunto:

Risultato raggiunto	da 1 a 2	da 2,01 a 3	da 3,01 a 5
Classificazione	Area di forza	Area intermedia	Area critica

## Risultati globali Istituto

### Domanda

Domanda n.	Domanda	Media**
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare tra loro	2,82
6	Ho scadenze irraggiungibili	1,95
9	Devo lavorare molto intensamente	3,64
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	2,81
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	2,00
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	1,62
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	3,10
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	1,96
	<b>Media totale</b>	<b>2,49</b>

### Controllo

Domanda n.	Domanda	Media**
2	Posso decidere quando fare una pausa	4,26
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	3,63
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	3,86
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	3,40
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro	3,80
30	Il mio orario di lavoro può essere flessibile	3,94
	<b>Media totale</b>	<b>3,82</b>

### Supporto del capo

Domanda n.	Domanda	Media**
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3,41
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	3,77
29	Se qualcosa del lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	3,78
33	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi	3,28
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	3,41
	<b>Media totale</b>	<b>3,53</b>

### Supporto dei colleghi

Domanda n.	Domanda	Media**
7	Se il lavoro diventa difficile posso contare sull'aiuto dei colleghi	3,75
24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,73
27	Al lavoro i colleghi mi dimostrano il rispetto e l'affetto che merito	3,94
31	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,71
	<b>Media totale</b>	<b>3,78</b>

## Relazioni

Domanda n.	Domanda	Media**
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	1,70
14	Ci sono attriti o conflitti tra colleghi	2,62
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	1,56
34	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	2,70
	<b>Media totale</b>	<b>2,14</b>

## Ruolo

Domanda n.	Domanda	Media**
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	4,01
4	So come svolgere il mio lavoro	4,47
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	4,06
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	3,67
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	3,58
	<b>Media totale</b>	<b>3,96</b>

## Cambiamento

Domanda n.	Domanda	Media**
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	3,61
28	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	3,20
32	Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	3,39
	<b>Media totale</b>	<b>3,40</b>

## Risultati generali

Dimensione organizzativa	Risultato generale	Sesso		Tipologia contrattuale					Età		
		M	F	Altro	Collaborazione	Interinale	Determinato	Indeterminato	≤30	31≤ x ≤50	≥51
Domanda	2,49	2,46	2,50	N.A.	2,35	N.A.	2,39	2,53	2,11	2,47	2,59
Controllo	3,82	3,79	3,83	N.A.	3,80	N.A.	3,68	3,84	3,56	3,80	3,88
Capo	3,53	3,54	3,52	N.A.	3,68	N.A.	3,26	3,53	3,75	3,47	3,63
Collegli	3,78	3,77	3,79	N.A.	3,83	N.A.	3,95	3,75	4,29	3,72	3,88
Relazioni	2,14	2,05	2,19	N.A.	2,12	N.A.	2,16	2,16	2,04	2,18	2,08
Ruolo	3,96	3,99	3,94	N.A.	4,00	N.A.	3,83	3,96	4,02	3,88	4,14
Cambiamento	3,40	3,47	3,36	N.A.	3,51	N.A.	3,21	3,39	3,28	3,33	3,57
Totale	3,26	3,25	3,27	3,27	3,27	3,27	3,17	3,27	3,21	3,23	3,35

\*N.A. per campione poco rappresentativo

## CONCLUSIONI

La valutazione del rischio stress ha riportato una condizione di rischio psicosociale non rilevante nella valutazione preliminare con un punteggio di 12 che rientra in un **range basso**.

Nella valutazione approfondita riferita alla percezione soggettiva dei lavoratori, la prima cosa da sottolineare è l'adesione elevata rappresentata da una risposta dell'80% dei lavoratori che potrebbe essere letta come una fiducia nell'utilità dell'iniziativa.

Osservando la tabella dei risultati generali, è possibile evidenziare che la percezione nelle singole dimensioni non si discosta molto nelle differenze di genere, di contratto e di età. Ne fanno eccezione i lavoratori di età inferiore ai 30 anni che:

- in riferimento alla dimensione della domanda percepiscono un rilevante carico di lavoro (criticità evidenziata con il colore rosso);
- in riferimento alla dimensione del controllo (criticità evidenziata con il colore giallo)
- percepiscono un maggior supporto da parte del capo (punto di forza evidenziato con il colore verde)

In generale i punti di forza sono rappresentati dalle dimensioni organizzative del ruolo, del controllo, delle relazioni e del supporto dei colleghi.

Mentre i punti al limite sono stati individuati nelle dimensioni organizzative della domanda, del cambiamento e del supporto dei capi.

Si invita quindi l'organizzazione a porre attenzione sulla dimensione della domanda sia rispetto ai carichi di lavoro che all'organizzazione del lavoro stesso.

Rispetto alla dimensione del cambiamento è importante sottolineare che, in questo periodo, è in atto nell'Istituto una riorganizzazione aziendale che può aver generato delle preoccupazioni relative al cambiamento in atto; si suggerisce pertanto di potenziare i sistemi di comunicazione provvedendo, ad esempio, ad una maggiore e più efficace divulgazione delle Delibere di maggior rilievo, oppure organizzando momenti di incontro che favoriscano un maggiore coinvolgimento del personale rispetto ai cambiamenti in atto.

Rispetto al supporto dei capi si suggerisce la possibilità di corsi formativi specifici per la Dirigenza che possano favorire la conoscenza di nuovi strumenti per la gestione ed il supporto efficace al proprio personale.

Come previsto dalle linee guida della Commissione Consultiva per la valutazione del rischio stress del 18.11.2010, in caso di rischio basso si consiglia comunque di proseguire con l'adozione di misure di prevenzione che consentano, nel tempo, di migliorare i livelli di benessere dei lavoratori. Successivamente a tali interventi, si dovrà procedere alla rivalutazione.

## Verifica e monitoraggio

L'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati dovranno essere monitorati nel tempo. Il piano di monitoraggio dovrà essere concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e dovrà prevedere:

- indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali / organizzative di rilievo;
- il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

Data

In Fede

Roma, 30-11-17

Alfonso Spanò

Giovanna Botticella