



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 2023

Responsabile Dott.ssa Silvana Guzzo 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: metodologla, tempi e fasi	14
IL RISULTATO DELL'ANALISI DOCUMENTALE: valutazione preliminare	16
CONCLUSIONI	17

Note Organizzative

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.

- Datore di lavoro: Dott. Andrea Leto
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione: Dott. ssa Silvana Guzzo
- Consulente Psicologo: Dott.ssa Giovanna Botticella

PERIODO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Marzo-Maggio 2023

REALIZZAZIONE

Valutazione preliminare 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.

L'Intervento di Valutazione Stress Lavoro-Correlato

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 le singole persone, 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 una psicologa del lavoro esterna all'organizzazione, che in maniera continua e costante ha attuato interventi di monitoraggio e di prevenzione. La metodologia utilizzata fa riferimento al modello elaborato e suggerito dall'ISPESL/HSE ed è arricchita dalla conduzione di focus group e di colloqui psicologici individuali, la restituzione dei risultati è stata fatta a tutto il personale tramite la piattaforma istituzionale.

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 ISPEL/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

- Erega 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.

Nel **2018/19** l'IZSLT M. Aleandri eroga due corsi di formazione teorica esperienziale accreditati ECM:

- *"SO-STARE" nei conflitti e trovare "INSIEME" un "NUOVO" punto d'incontro* rivolto alla dirigenza, DS e RLS ossia a tutte le figure professionali che gestiscono altre persone, in modo da fornire ai partecipanti nuovi strumenti che facilitino le loro relazioni interpersonali e li aiutasse a trasformare i conflitti canalizzando le energie in maniera costruttiva, l'azione di miglioramento è stata effettuata nella dimensione delle RELAZIONI, che il questionario HSE era andato a valutare. Il corso della durata di **8** ore, condotto in **8** edizioni, **6** a Roma e **2** in toscana dal **24** maggio al **10** luglio 2018, su un numero massimo di **15** persone in aula al fine di favorire lo scambio e l'interazione. Il corso ha risposto positivamente alle aspettative dei partecipanti che hanno portato in aula il loro contributo attraverso un'interazione attiva che ha favorito lo scambio e il confronto reciproco. Sono state formate più di **100** persone

- Il secondo corso è stato: **"LA COMUNICAZIONE EFFICACE E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO"** erogato dal 4 febbraio al 25 marzo 2019 sono state realizzate 9 edizioni , sette realizzate presso la Sede di Roma , una presso la sezione di Grosseto ed una a Pisa. L'evento è stato rivolto al personale del comparto ed è stato individuato come azione di miglioramento in seguito alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato così come voluto dal D.Lg. 81/2008 s.m.i. L'obiettivo era fornire ai partecipanti nuove conoscenze in merito ai principi di base della comunicazione interpersonale efficace, al fine di migliorare i processi comunicativi all'interno del proprio contesto lavorativo. L'azione di miglioramento è stata effettuata nella dimensione delle RELAZIONI, che il questionario HSE è andato a valutare. Ciascuna edizione è durata 4 ore, condotte dalle docenti Dott.ssa Giovanna Botticella, psicologa consulente dell'Istituto e dalla Dott.ssa Enrica Sarrecchia, laureata in psicologia e formatrice presso la struttura Formazione dell'Istituto. Ad ogni seminario ha partecipato un massimo di 15 persone per permettere l'interattività durante esercitazioni e role playing. In totale hanno partecipato 124 persone alle 9 edizioni.

Nel primo trimestre del 2019 è stata effettuata un'indagine sul clima organizzativo, in collaborazione con il Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

L'Istituto ha inoltre aderito alla campagna **EU-OSHA 2018/2019 "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro in presenza di sostanze pericolose"** contribuendo alla diffusione della campagna EU-OSHA 2018/2019 in modo da favorire la comprensione dell'importanza della gestione delle sostanze pericolose negli ambienti di lavoro, attraverso la diffusione sul sito dell'istituto delle informazioni e materiale promozionale della campagna e attraverso un link che richiamano svolto dall' Istituto, rispetto all'argomento trattato.

Nel 2020 l'IZSLT M. Aleandri eroga il

- Corso di formazione teorica esperienziale accreditato ECM, in modalità webinar a causa della pandemia da Covid-19: **Gruppo di lavoro o lavoro di gruppo? Come raggiungere obiettivi condivisi**, rivolto alla dirigenza, DS e RLS ossia a tutte le figure professionali che gestiscono altre persone. Con questa proposta formativa si vogliono fornire degli strumenti ai dirigenti per trasformare il loro gruppo di lavoro in un gruppo "armonico" aiutandoli a sviluppare una direzione consapevole finalizzata al

raggiungimento di obiettivi condivisi. Il corso della durata di 8 ore, è stato condotto in più edizioni sulla piattaforma digitale.

- Come attività di caring sono stati erogati tramite piattaforma digitale, due cicli esperienziali di 6 incontri ciascuno, tenuti una volta alla settimana, della durata di un'ora circa di **training autogeno**, una tecnica di rilassamento che attraverso il respiro facilita il controllo dello stress e dell'ansia, contribuendo ad indurre uno stato di benessere sia fisico che mentale. La proposta è nata come un'ulteriore risposta all'emergenza sanitaria che ha provocato una modifica dello stile di vita e delle abitudini, ha fatto crollare certezze, ha messo in discussione il rapporto con gli altri, ha modificato la gestione del tempo e ha intensificato l'uso delle tecnologie, cercando di fornire dei punti fermi, come la capacità di centrarsi su se stessi e di riconnettersi con il proprio corpo, le proprie sensazioni e le proprie emozioni. Al fine di evitare che l'ansia pandemica sfocasse in angoscia di morte.
- Sempre garantita la continuità dello Sportello psicologico d'ascolto e sono stati condotti colloqui di ascolto individuali nelle sezioni.

Nel 2021 nasce il progetto:

- **"Pillole di Benessere"**, la Direzione Generale, avvalendosi del supporto della Dott.ssa Giovanna Botticella, psicologa consulente, ha attivato l'iniziativa pillole di benessere, una sorta di *"prescrizione virtuale"* di consigli, riflessioni, di testi da leggere diffusi tramite e-mail con cadenza mensile per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, un ulteriore strumento d'aiuto per affrontare questo difficile periodo storico che stiamo vivendo e con il fine di diffondere sempre di più la cultura della salute e della sicurezza.
- **Colloqui individuali:** per avere una maggiore sorveglianza del livello di benessere e del rischio da stress lavoro correlato sono stati condotti dalla Psicologa Consulente dei colloqui individuali della durata di 40 minuti circa, nelle sezioni distaccate del Lazio e della Toscana. Attraverso i colloqui si è spazio anche alle difficoltà individuali presenti durante la pandemia che in maniera diversa, ma inevitabilmente si ripercuote sia sulla vita privata che lavorativa.

Nel 2022 continua il progetto **"Pillole di Benessere"**, l'attività dello **"Sportello di ascolto"** e vengono erogati i seguenti corsi:

- Corso di formazione teorico esperienziale: **"Le attività dell'Istituto e il ruolo delle persone"**, rivolto a persone con bisogni speciali. La finalità di questa proposta formativa è stata quella di creare un momento di interazione e scambio tra alcuni dipendenti dell'IZS Lazio e Toscana con bisogni educativi speciali che, all'interno dell'ente, svolgono mansioni diverse. E' stato anche un modo per far conoscere più nel dettaglio, alle persone presenti, le attività che si svolgono all'interno dei vari laboratori e strutture dell'IZS Lazio e Toscana. La giornata è stata organizzata con brevi momenti di teoria, in cui sono state illustrate le caratteristiche degli Istituti Zooprofilattici in generale e le attività specifiche dell'IZS LT, affiancati da molte esercitazioni pratiche sia individuali che di gruppo.
- Corso di aggiornamento in materia di salute, sicurezza, biosicurezza ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/2008 e dell'accorso Stato del 21.12.2011, rivolto a tutto il personale dell'IZSLT per favorire l'acquisizione di competenze tecnico-professionali finalizzate alla riduzione dei rischi nello svolgimento delle specifiche attività ed in funzione di altri rischi.

Nel 2023 nasce il progetto:

- **"Pillole di Inclusione"**, la Direzione Generale, avvalendosi del supporto della Dott.ssa Giovanna Botticella, psicologa consulente, ha attivato l'iniziativa pillole di inclusione. Saranno redatte tre Pillole su tematiche che riguardano l'inclusione, che saranno inviate tramite email al personale e pubblicati sulla news letter, con cadenza trimestrale; al fine di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo ed eterogeneo, stimolando il senso di appartenenza, di innovazione e di confronto nella diversità.
- Vengono erogate tre nuove edizioni del corso di aggiornamento in materia di salute, sicurezza, biosicurezza ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/2008 e dell'accorso Stato del 21.12.2011, rivolto a tutto il personale dell'IZSLT per favorire l'acquisizione di competenze tecnico-professionali finalizzate alla riduzione dei rischi nello svolgimento delle specifiche attività ed in funzione di altri rischi.

- E' in programma per il mese di giugno il Corso di formazione teorico esperienziale: *"Dall'io al noi: il ruolo delle relazioni in azienda"*, rivolto a persone con bisogni speciali. La finalità di questa proposta formativa è quella di un'attenzione crescente al tema della lotta alle disparità e alla scelta di politiche di inclusione. In quest'ottica si inserisce l'organizzazione di best practices per formare e sensibilizzare il personale interno rispetto ai cosiddetti "Bisogni speciali". La giornata è stata organizzata con brevi momenti di teoria, in cui sono state illustrate le caratteristiche degli Istituti Zooprofilattici in generale e le attività specifiche dell'IZSLT, affiancati da molte esercitazioni pratiche sia individuali che di gruppo.

Annualmente dal 2012 ad oggi, ad esclusione del periodo pandemico, per avere una maggiore sorveglianza del livello di benessere e del rischio da stress lavoro correlato sono stati condotti dalla Psicologa Consulente dei colloqui individuali della durata di 40 minuti circa, nelle sezioni distaccate del Lazio e della Toscana. Attraverso i colloqui si indaga sul clima, sulla qualità dei rapporti interpersonali, sul supporto tra Colleghi e Responsabili, sulla qualità della comunicazione, sul contenuto del loro lavoro e sul contesto nel quale svolgono la loro attività lavorativa.

Valutazione Preliminare Rischio Stress Lavoro Correlato: metodologia, tempi e fasi

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è avvenuta nel periodo compreso tra Marzo e Maggio 2023, attraverso le seguenti fasi:

FASE 1: Coinvolgimento del Management

Il 07 Marzo 2023 la Psicologa Consulente incontra il Direttore Generale, per discutere la pianificazione e la metodologia da utilizzare per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, in questa riunione si decide di effettuare la sola valutazione preliminare, affiancata dai colloqui individuali nelle sedi distaccate del Lazio e della Toscana. 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 e la Psicologa, 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, attraverso i colloqui di ascolto.

FASE 2: Preparazione dell'Organizzazione

A fine aprile viene inviata una convocazione da parte della Direzione Aziendale agli RLS, alla RSPP, alle Addette del SPP e a una Dipendente, a partecipare alla Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato, con informazioni sui riferimenti normativi e sulle tempistiche.

FASE 3: Analisi Documentale Valutazione Preliminare

Il 24/05/2021 dalle ore 9:00 alle ore 10:30 si riunisce il gruppo di lavoro costituito dal Direttore Generale A. Leto, la Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione S. Guzzo, la Dipendente G. Roberti, le Addette del Servizio di Prevenzione e Protezione E. Mottola e R. Di Lollo, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza L. Sorbara, P. Di Giustino e C. Alimonti, 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	2	x		
CONTENUTO DEL LAVORO	5	x		
TOTALE	9			

RISCHIO BASSO	X	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 un livello di **rischio** stress lavoro-correlato **basso** di 9 punti, non sono quindi evidenti particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di rischio da stress lavoro correlato al lavoro, tali da obbligare il Datore di lavoro ad attivare delle azioni di miglioramento. E' importante sottolineare che le azioni preventive e di miglioramento sono l'obiettivo fondamentale a cui tende una valutazione del rischio stress lavoro-correlato, anche se talvolta non è possibile eliminare o intervenire direttamente sulla fonte di stress, esse consentono l'adozione di misure per la prevenzione e la riduzione della percezione soggettiva del rischio fornendo ai lavoratori degli strumenti per ridurre il carico del vissuto emotivo e modificare l'atteggiamento mentale verso la fonte stressogena.

Difatti dal confronto e dalla discussione emerge la volontà da parte di tutti di impegnarsi ad attivare le seguenti azioni che possono agire positivamente sul benessere delle persone:

- La Direzione metterà in campo delle iniziative per sensibilizzare e responsabilizzare la dirigenza a tutela della garanzia delle ferie dei collaboratori da effettuare necessariamente entro la fine dell'anno solare;
- Si auspica che le opportunità fornite dal nuovo contratto di lavoro in particolare per quanto concerne lo sviluppo delle professioni tecnico professionali possano essere colte dall'Ente nella sua interezza sia per quanto riguarda gli indirizzi della Direzione aziendale che per le rappresentanze dei lavoratori;
- Si cercherà di individuare degli strumenti di partecipazione decisionale dei collaboratori alle scelte aziendali;
- Sarà necessario richiamare l'attenzione sull'obbligo di utilizzare in maniera adeguata i DPI, in modo particolare nell'uso delle celle frigorifere;
- Ci sarà un impegno nel migliorare il microclima, che non è adeguato in alcune strutture.

La valutazione sarà ripetuta nel 2025, a distanza di due anni, a meno che non si verifichino importanti cambiamenti organizzativi.

FASE 4: Azioni Comunicative ed Informative

I risultati della valutazione preliminare del rischio da stress lavoro correlato saranno pubblicati sul sito intranet dell'istituto.

CONCLUSIONI

E' importante sottolineare che il livello di stress si colloca nella fascia verde, anche perché c'è una continua attenzione alla prevenzione dello stress, attraverso l'azione congiunta della Direzione Generale, del Servizio di Prevenzione e Protezione, degli RLS e dello Sportello d'ascolto e di eventi formativi mirati a migliorare la qualità delle relazioni umane.

Data
Roma, 24-05-23

In fede
Andrea Leto
Silvana Guzzo
Giovanna Botticella

