

**I.R.P.E.T.**  
**ISTITUTO REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA DELLA TOSCANA**

SEDE DI FIRENZE - VIA GIUSEPPE LA FARINA N.27

**DOCUMENTO di VALUTAZIONE dei RISCHI da  
Stress Lavoro Correlato**

*Art. 28 D.Lgs. n. 81/2008  
come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009*

La firma di DL, RSPP, MC e RLS costituisce prova di data certa.

**PREMESSA**

*Il presente documento di valutazione dei rischi e' redatto ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 che prevede che la valutazione coinvolga tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli legati allo stress lavoro correlato.*

*Il documento e' soggetto ad aggiornamento periodico qualora si verificano mutamenti, ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessita'.*

Il documento si articola nelle seguenti sezioni:

- 1. dati identificativi dell'azienda e del servizio di prevenzione e protezione**
- 2. normativa di riferimento**
- 3. indicazione dei criteri seguiti per la valutazione**
- 4. individuazione delle attività lavorative e/o "mansioni omogenee per tipologia di ambiente"**
- 5. valutazione dei rischi e analisi dati WSRQ<sub>pro</sub>**
- 6. indicazione delle misure preventive e programmazione delle azioni di protezione**

Allegato : Breve definizione di stress e sue conseguenze sulla salute psico-fisica della persona

---

La valutazione è stata effettuata dal Datore di Lavoro, tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione e in collaborazione con ARECO e la D.ssa Dania Maggini Psicologa del Lavoro, nonché con il Medico Competente Dott. Piergiovanni Manescalchi.

---

## 1. DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA E DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Ragione Sociale:	I.R.P.E.T. Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana
Datore di lavoro:	Dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore pro-tempore
Numero addetti :	45 in dotazione organica
RSPP:	Ing. Alberto Recami
Medico Competente:	Dott. Piergiovanni Manescalchi
RLS:	Dott. Stefano Rosignoli

## 2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Linee guida ISPESL, Marzo 2010

Articolo 28 del d.lgs. n. 81 del 2008

Accordo Interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress lavoro correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP, CES.

Art. 2087 Codice Civile

### **Modello di riferimento:**

Modello SSR Social Stress Risk FerrariSinibaldi 2008

### **Linee guida e altri riferimenti utili:**

#### ***Il Modello SSR rispetta le linee guida e le buone prassi:***

Eu-OSHA European Agency for Safety and Health at Work

ISPSO International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations

Cognitive Science Society

APS Association Psychological Science

### 3. CRITERI ADOTTATI

Per la valutazione è stato utilizzato il modello SSR Social Stress Risk dell'Istituto FerrariSinibaldi 2008.

#### **Il Modello SSR rispetta le linee guida e le buone prassi:**

- Eu-OSHA European Agency for Safety and Health at Work
- ISPSO International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations
- Cognitive Science Society
- APS Association Psychological Science

Il modello SSR prevede che per effettuare la valutazione dei rischi siano presi in esame i seguenti elementi ed effettuate le seguenti attività:

- sopralluoghi ai luoghi di lavoro
- analisi dati oggettivi
- risultati della sorveglianza sanitaria effettuata nel quinquennio precedente
- analisi degli ambienti di lavoro e loro fattori di rischio, secondo il modello SSR SocialStressRisk Centro Ferrari Sinibaldi, Milano
- analisi dei dati soggettivi tramite somministrazione ai dipendenti del questionario WSRQ.

L'insieme delle osservazioni ha lo scopo di identificare le possibili cause di danno per i lavoratori e cioè:

*l'insieme dei rischi che interessano sia la salute che la sicurezza dei lavoratori e che sono riconducibili a fattori psicosociali e che potenzialm. potrebbero produrre fenomeni di stress e disagio.*

I fattori di rischio stress sono raggruppabili in 5 macro-categorie. Ciascuno di questi cinque macrofattori di rischio è poi ulteriormente declinato in sottofattori.

#### **Prospetto riepilogativo dei macrofattori Rischio Stress Lavoro Corr. (Mod. SSR Ferrari Sinibaldi 2008)**

Comunicazione	Ruolo	Relazioni	Ambiente	Ecologia personale
Tra capo e collaboratore	Decisionalità	Fiducia	Illuminazione	Postura e movimento
Tra colleghi	Gestione risorse	Reciprocità	Igiene ambientale	Coerenza aspettative-lavoro reale
Con l'esterno	Controllo sul proprio lavoro	Grado gerarchico	Microclima	Lavoro-vita privata
Istituzionale	Retribuzione e benefit	Dipendenza	Rumori, vibrazioni	Raggiungimento, accessibilità, distanza dalla sede di lavoro
Conoscenza obiettivi lavorativi	Ruolo, compiti, mansioni	Autostima	Architettura interni	Incolumità altrui
Strumenti di comunicazione	Prospettive professionali	Diversità	Strumenti e mezzi	Frequenza e gestione imprevisti
Non-verbale		Dimensione del gruppo	Macchinari in funzione e movimento	
Linguaggio condiviso			Carichi pendenti	

**4. INDIVIDUAZ. D. ATTIVITÀ LAVORATIVE E/O “MANSIONI OMOGENEE PER AMBIENTE DI LAVORO”**

I fattori di rischio assumono un peso diverso in funzione dell'ambiente in cui si contestualizzano. Pertanto un criterio preliminare fondamentale per poter effettuare la valutazione del rischio risiede nell'identificazione degli ambienti che compongono l'azienda.

**Schema del numero di addetti riferito ad ogni specifica mansione**

<b>Mansione</b>	<b>Numero addetti</b>
Dirigenti	8
Quadri	20
Impiegati	17
Operai	0
TOTALE	45

In riferimento al metodo SSR è necessario raggruppare le qualifiche professionali in attività lavorative che comportano l'esposizione a medesimi rischi lavorativi (“mansioni omogenee”) in funzione dei vari Ambienti lavorativi identificati nell'azienda.

Per “Ambiente lavorativo” il metodo SSR intende l'insieme delle caratteristiche fisiche, relazionali e culturali del contesto di lavoro che consentono, per la loro similarità, di raggruppare in sé intere categorie di professionalità, a prescindere dalla specifica mansione e dalla tipologia aziendale. Ad esempio, un impiegato commerciale di un'azienda alimentare e un impiegato amministrativo di una metalmeccanica verranno iscritti all'interno dello stesso ambiente “ufficio”, ovvero un contesto lavorativo dove i fattori di stress preponderanti saranno diversi da quelli dell'ambiente “cantiere”, al quale appartengono figure professionali quali un muratore, un escavatorista o un operaio stradale.

Nel caso specifico di IRPET, dallo studio del contesto aziendale è stato possibile individuare un solo ambiente.

<b>Ambienti di lavoro</b>	<b>Mansioni</b>	<b>Numero addetti</b>
Ufficio	Dirigenti, Quadri, Ricercatori, Impiegati, ecc..	45

Mentre le persone sono state suddivise in 3 settori:

**addetti alla ricerca,**

**addetti ai servizi,**

**addetti all'amministrazione**

## 5. VALUTAZIONE DEI RISCHI E ANALISI DATI QUESTIONARIO WSRQpro

## 5.1 Raccolta dati oggettivi relativi agli ultimi due anni:

INDICATORE	CALCOLO	2009	2008	2007
Indice di Assenteismo (no maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	$\frac{\text{Ore malattia} \times 100}{\text{Ore lav. tot.}}$	1,6 %	2,3 %	2,4 %
Indice di Micro-assenteismo (% periodi di malattia inferiori a 3gg sull'assenteismo tot)	$\frac{\text{Ore malattia dei periodi} < 3\text{gg} \times 100}{\text{Ore malattia totali}}$	20,4 %	25,8 %	29,3 %
Turnover	$\frac{\text{N}^\circ \text{ dimissioni/assunzioni/licenziamenti} \times 100}{\text{Totale dipendenti}}$	10 %	6 %	23 %
Infortuni - indice di frequenza	$\frac{\text{N}^\circ \text{ infortuni} \times 1.000.000}{\text{Ore lavorate}}$	11,2	11,7	0
Infortuni - indice di gravità	$\frac{\text{N}^\circ \text{ giorni assenza inf.} \times 1000}{\text{Ore lavorate}}$	0,09	0,96	0
Procedimenti/sanzioni disciplinari		0	0	0
Richieste visite mediche straordinarie		0	0	0
Istanze giudiziarie per licenziamento o demansionamento		0	0	0

Analizzando i dati oggettivi ottenuti dall'azienda, si rileva che:

- l'indice di assenteismo è inferiore alla media nazionale (4,5%) e inoltre mostra una positiva tendenza al ribasso.
- anche i valori del microassenteismo sono calati negli ultimi tre anni, si tratta comunque di percentuali molto inferiori alla media (40% circa).
- Il turnover è nella norma, anche in questo caso vi è una tendenza complessiva al ribasso, ed è costituito per lo più dalle nuove assunzioni, mentre le uscite degli ultimi anni sono dovute ad un pensionamento, vincite di concorsi per posizioni a tempo indeterminato, vincita di borsa di studio presso altro ente, quindi non riconducibili a problematiche lavorative.
- Per quanto riguarda gli infortuni, ne sono avvenuti uno nel 2008 e uno nel 2009, quest'ultimo di pochissima rilevanza, considerando l'indice di gravità molto basso, mentre quello del 2008 è certamente significativo, ma dovuto a cause incidentali non connesse all'attività lavorativa.
- Non sono presenti provvedimenti disciplinari, richieste di visite mediche straordinarie o istanze giudiziarie.

Altri dati oggettivi rilevati mostrano soprattutto caratteristiche di prevenzione e riduzione del rischio, piuttosto che di agenti stressogeni, ovvero:

- la presenza di un organigramma chiaro e noto ai dipendenti
- la presenza di procedure di lavoro, in particolare per gli aspetti amministrativi e logistici
- la presenza di un piano di attività annuale concordato con la Regione e diffuso a tutto l'organico
- la presenza di un sito aziendale che garantisce una certa continuità e facilità nel reperire/diffondere informazioni.
- Lo svolgimento in più occasioni durante l'anno di riunioni/incontri tra il Direttore e l'intero organico
- Flessibilità molto ampia dell'orario di lavoro
- Assenza di lavoro su turni
- Assenza di rischi fisici rilevanti o di utilizzo di macchinari pericolosi.

Possono invece caratterizzarsi come fattori stressogeni i seguenti fattori:

- Spostamento della sede lavorativa in diversa zona della città, meno servita dai mezzi pubblici . La maggioranza dei lavoratori risiede comunque nel comune di Firenze in quelli limitrofi (circa il 70% dell'organico) pertanto, considerando anche la possibilità di modificare gli orari di entrata e di uscita giornalieri, tale fattore di rischio può considerarsi in parte compensato.
- Blocco delle promozioni nell'immediato futuro, a seguito del Decreto sul pubblico impiego.
- Comunicazioni meno frequenti ed efficaci tra i diversi ambiti lavorativi, rispetto a quelle interne ai singoli gruppi di lavoro.

In sintesi i dati oggettivi non mostrano una pregressa situazione di rischio stress significativo.

## 5.2 individuazione dei fattori di rischio per i diversi ambienti di lavoro in azienda

In questa fase sono state predisposte le SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI corrispondenti ai diversi ambienti di lavoro, con le quali si individua la presenza di fattori di rischio che possono comportare un reale rischio di esposizione per quanto attiene la Sicurezza e la Salute del personale addetto.

Per ciascuno degli ambienti identificati (vedi precedente sezione) in azienda riportiamo le tabelle riepilogative con i fattori di rischio specifici per ogni singolo ambiente di lavoro e il relativo indice di rischio.

L'indice di rischio è espresso su una scala da 10 a 100 (10= rischio minimo, 100=rischio massimo) ed esprime la probabilità che quel determinato fattore possa trasformarsi in un elemento di rischio stress lavoro correlato. Tali indici sono quelli ottenuti dall'indagine statistica effettuata dall'Istituto FerrariSinibaldi su un campione rappresentativo di aziende italiane e indicano quindi quali fattori di rischio sono più presenti o più significativi nei diversi ambienti di lavoro. Sono pertanto un riferimento da cui partire per analizzare i risultati ottenuti dal questionario e le informazioni reperite dalle varie figure del SPP.

AREA	FATTORI DI RISCHIO	UFFICIO	INDICATORI
COMUNICAZIONE	<b>Comunicazione Capo-Collaboratore:</b> i momenti di comunicazione che il collaboratore ha con il proprio responsabile funzionale o diretto; si realizza tramite riunioni, colloqui individuali, scambio verbale, di telefonate, mail o fax.	80	Sudorazione elevata, aumento battito cardiaco, senso di inadeguatezza, bassa autostima, suscettibilità al giudizio
	<b>Comunicazione tra colleghi:</b> con medesimo ruolo o livello gerarchico, che operano nello stesso ufficio o in uffici attigui	70	Sudorazione elevata, tensione muscolare persistente, senso di oppressione, isolamento
	<b>Comunicazione con esterno:</b> con clienti esterni, fornitori, partner commerciali. Scambio verbale, di mail, telefonate, fax.	60	Sudorazione elevata, battito cardiaco accelerato, tensione muscolare, senso di inadeguatezza, indecisione
	<b>Comunicazione istituzionale:</b> condivisione della mission e della vision organizzativa, comunicati ufficiali, intranet, locandine, affissioni in apposite bacheche.	50	Sentimento di esclusione, vissuti persecutori, isolamento
	<b>Conoscenza obiettivi lavorativi:</b> finalità del lavoro, standard perseguiti, obiettivi quantitativi e qualitativi.	60	Indecisione, insicurezza, senso di inadeguatezza, irritabilità, persistente tensione fisica ed emotiva, demotivazione
	<b>Strumenti di comunicazione:</b> gli strumenti a disposizione dei dipendenti, quali telefono, mail, fax, cartacei.	60	Indecisione, insicurezza, senso di inadeguatezza
	<b>Comunicazione non-verbale:</b> mimica facciale, gestualità, tono e volume della voce, prossemica.	40	Irritabilità, vissuti persecutori, suscettibilità, sospettosità
	<b>Linguaggio condiviso:</b> linguaggio specifico di ogni realtà lavorativa, definito in relazione al contesto.	60	Sentimento di esclusione, isolamento, suscettibilità



AREA	FATTORI DI RISCHIO	UFFICIO	INDICATORI
RELAZIONE	<b>Fiducia:</b> l'affidarsi all'altro, sia esso capo, collega, collaboratore, interlocutore esterno. La fiducia si esprime a livello comunicativo, comportamentale e relazionale in riferimento a informazioni esplicitate o non direttamente espresse	50	Isolamento e ritiro, diffidenza, insicurezza
	<b>Reciprocità, intimità:</b> il grado di confidenza che permea le relazioni interpersonali, una modalità naturale di rapportarsi con l'altro vicina ad una tipologia extra-lavorativa. Si fonda sulla percezione di potersi esporre in modo spontaneo.	30	Diffidenza, isolamento, formalismi nelle relazioni e nella comunicazione
	<b>Grado gerarchico:</b> si intende la posizione occupata nell'organigramma aziendale. Ha implicazioni nelle relazioni e nelle modalità comunicative con superiori, pari livello e collaboratori. Può essere percepito nel lavoro quotidiano come in riunioni, comunicazioni ufficiali.	70	Senso di oppressione, vissuti di controllo, vissuto ansioso nella gestione dei rapporti, mancanza di prospettive, vissuti persecutori
	<b>Dipendenza:</b> l'attenersi e l'essere vincolato a qualcosa di esterno da sé. La dipendenza può essere da altri, da regole, dal ruolo. Si esprime attraverso il grado di autonomia di cui si dispone nella conduzione del lavoro.	80	Senso di impotenza, di costrizione, insicurezza, indecisione, senso di frustrazione, sentimenti di intrusione
	<b>Autostima:</b> la fiducia nelle proprie possibilità, si fonda su obiettivi e risultati raggiunti, sul rinforzo dato da altri e sul riconoscimento di sé e del proprio lavoro.	60	Autocritica, scarsa autonomia, abbassamento del tono dell'umore, demotivazione
	<b>Diversità:</b> le differenze di genere, culturali, etniche. Sono influenzate dalla tipologia di contesto, dalle dinamiche relazionali interne e dalla cultura dominante in azienda.	60	Isolamento e ritiro, diffidenza, abbassamento del tono dell'umore
	<b>Dimensione del gruppo:</b> l'ampiezza del contesto in cui si opera a livello micro e macro, sia del gruppo di lavoro che dell'organizzazione nel suo complesso.	40	Generalizzato sentimento di disagio, disorientamento, mancanza di punti di riferimento, senso di controllo, competitività

AREA	FATTORI DI RISCHIO	UFFICIO	INDICATORI
RESPONSABILITA' / RUOLO	<b>Decisionalità:</b> la presa di decisione in merito al proprio lavoro ma anche rispetto a quello altrui, implica autonomia e assunzione di responsabilità.	70	Difficoltà di gestione della responsabilità, indecisione, insicurezza, persistente stato di tensione fisica ed emotiva, alterazione nel tono dell'umore
	<b>Gestione risorse</b> - umane ed economiche: il coordinamento ed il monitoraggio del lavoro dei propri collaboratori, implica attività organizzative, manageriali, decisionali, comunicative.	80	Irritabilità, tensione fisica ed emotiva, indecisione, alterazione del tono dell'umore
	<b>Controllo sul proprio lavoro:</b> la gestione diretta del proprio lavoro in ogni sua fase. Implica autonomia sul piano decisionale, gestionale ed organizzativo.	80	Difficoltà di gestione della responsabilità, insicurezza, persistente stato di tensione fisica ed emotiva
	<b>Riconoscimenti e benefit:</b> i riconoscimenti formali e informali al lavoro, così come la retribuzione per lo specifico ruolo, i bonus e i benefici materiali (auto aziendale, ecc ...)	50	Frustrazione, competizione, insoddisfazione, irritabilità, diffidenza
	<b>Ruolo, compiti, mansioni:</b> competenze, responsabilità e attività connesse allo specifico ruolo professionale, sia quelli assegnati che subordinati all'iniziativa personale. Componenti fondamentali del ruolo sono il carico di lavoro, i ritmi ed i turni.	60	Senso di costrizione, di oppressione, demotivazione, frustrazione, tensione fisica ed emotiva
	<b>Prospettive professionali:</b> i diversi aspetti del futuro professionale del lavoratore: avanzamento di carriera, il cambiamento della propria funzione, la stabilità e la continuità del posto di lavoro.	70	Mancanza di prospettive, irritabilità, diffidenza, indecisione, irrequietezza, alterazione del tono dell'umore

AREA	FATTORI DI RISCHIO	UFFICIO	INDICATORI
AMBIENTE	<b>Illuminazione:</b> la luminosità degli spazi in cui si svolge l'attività lavorativa. Dipende dal numero di finestre, dal tipo di illuminazione artificiale e dal loro posizionamento rispetto alla postazione di lavoro . Per chi viaggia, si intende l'illuminazione diurna o notturna.	70	Affaticamento dell'apparato visivo, irritabilità, stanchezza, emicrania, calo nel rendimento
	<b>Igiene ambientale:</b> la pulizia degli ambienti di lavoro e delle zone di servizio, la presenza di raccoglitori per i rifiuti, la circolazione dell'aria	60	Tensione generalizzata, disagio nel muoversi negli spazi
	<b>Microclima:</b> la temperatura, la ventilazione e l'umidità percepita nell'ambiente di lavoro. Possono essere condizioni imposte (es. riscaldamento centralizzato) o gestite dal singolo.	70	Stanchezza, irritabilità, emicrania, calo nel rendimento, affaticabilità
	<b>Rumori, vibrazioni:</b> rumori e vibrazioni riconducibili agli strumenti usati dai lavoratori o provenienti da fonti esterne ed estranee al contesto aziendale ( es. rumori del traffico stradale).	50	Scarsa concentrazione, facilità a dimenticare, calo nel rendimento, irritabilità
	<b>Architettura interna:</b> ampiezza e divisione degli spazi, posizione e tipologia della postazione, vie di fuga.	40	Senso di costrizione, disorientamento, disagio, limitazione dei rapporti interpersonali, senso di intrusione
	<b>Strumenti e mezzi:</b> gli strumenti attraverso cui si lavora (es. software, interfacce) e gli arredi ( altezza sedie e scrivanie, forma del piano di lavoro).	30	Affaticabilità, tensione muscolare, irritabilità, irrequietezza
	<b>Contatto con sostanze:</b> sostanze, polveri e materiali nocivi che il lavoratore tocca o inala (o rischia di toccare/inalare) nel corso della propria attività	20	Continuo stato di allerta. Persistente tensione fisica ed emotiva, sentimenti di insicurezza.
	<b>Macchinari in funzione e movimento:</b> i macchinari usati per il lavoro, sotto diretto controllo del lavoratore o azionati in modo automatico.	10	Senso di impotenza, continuo stato di allerta, persistente tensione fisica ed emotiva, sentimenti di insicurezza.

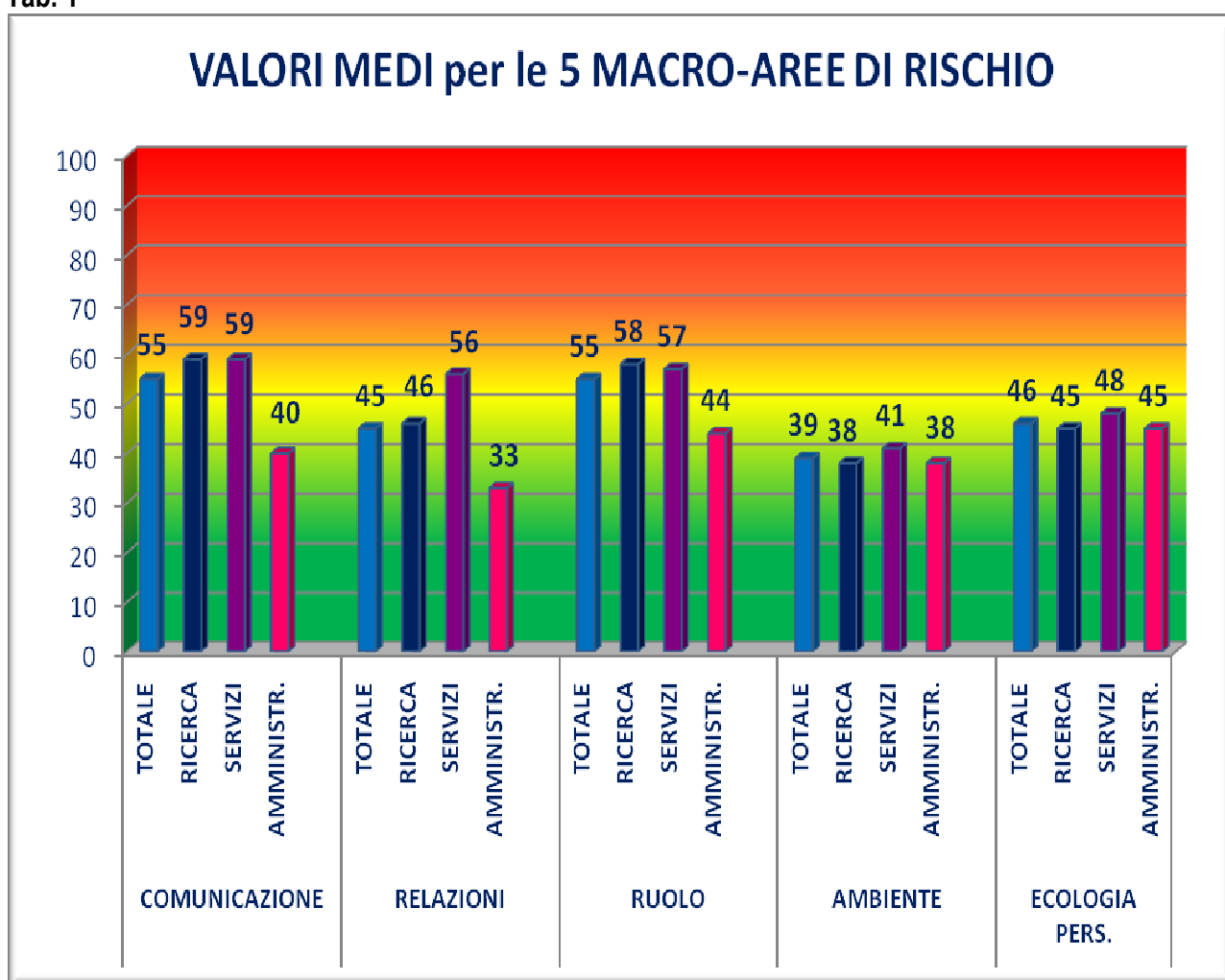
AREA	FATTORI DI RISCHIO	UFFICIO	INDICATORI
ECOLOGIA PERSONALE	<b>Postura e movimento:</b> gli aspetti posturali tipici che caratterizzano lo specifico lavoro oltre alla ripetitività e alla frequenza dei movimenti (es. uso del mouse o di specifici macchinari).	40	Irrequietezza motoria, tensione muscolare, disagio fisico, senso di costrizione
	<b>Coerenza aspettative-lavoro reale:</b> implica il grado di soddisfazione rispetto alle ambizioni e aspettative personali e l'attività realmente svolta dal professionista.	90	Demotivazione, suscettibilità, abbassamento del tono dell'umore, mancanza di prospettive, affaticabilità
	<b>Lavoro-vita privata:</b> l'equilibrio esistente tra le esigenze lavorative e quelle della vita privata. Lo influenza: la distanza dalla propria città di origine, le aspettative riposte nel lavoro e le priorità del singolo professionista.	60	Sentimenti di disagio, generale sentimento di insoddisfazione, irrequietezza, preoccupazioni interferenti col lavoro
	<b>Raggiungimento, accessibilità e distanza dalla sede di lavoro:</b> i tempi di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, la praticabilità delle vie d'accesso, la durata del tragitto casa-lavoro, la disponibilità di mezzi per raggiungere il luogo di lavoro.	50	Affaticabilità, tensione fisica ed emotiva, irritabilità, demotivazione
	<b>Incolumità altrui:</b> tutte le norme di comportamento orientate a preservare l'integrità altrui. Implica l'assunzione di responsabilità rispetto ai comportamenti agiti e a quelli omessi.	20	Persistente stato di allerta, tensione fisica ed emotiva

### 5.3 Analisi dei risultati del questionario WSRQ

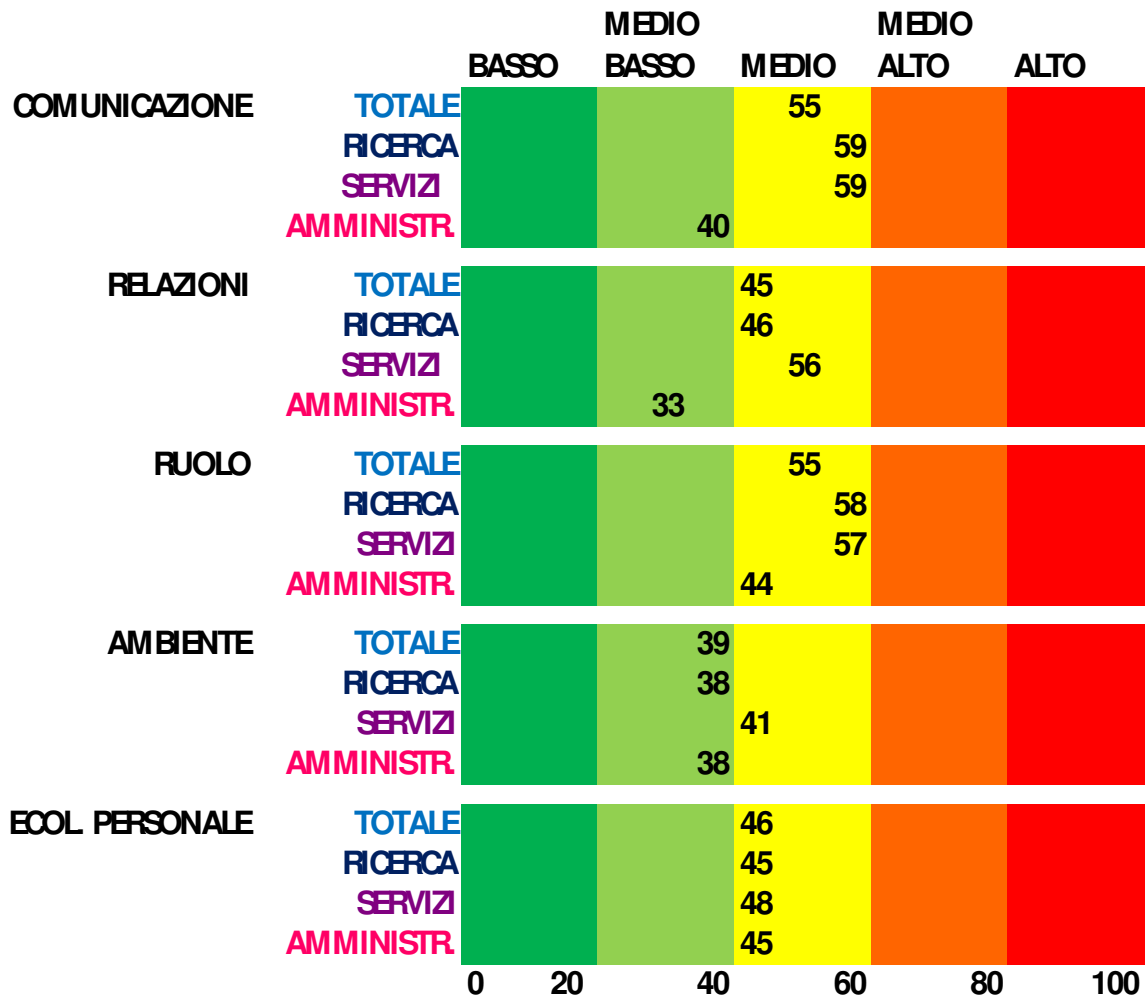
Ai fini di una partecipazione attiva e consapevole di tutto l'organico al processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, è stata divulgato tra tutti i dipendenti un documento informativo in cui la psicologa ha illustrato la procedura d'indagine adottata per la valutazione e le finalità di tale indagine. I lavoratori, in presenza della psicologa stessa e a seguito di una sua spiegazione sulla struttura del questionario e la modalità di compilazione, hanno poi compilato il WSRQ. Il questionario è stato compilato in forma anonima, chiedendo di indicare ai soggetti esclusivamente il settore lavorativo di appartenenza: ricerca, servizi alla ricerca, amministrazione.

Di seguito riportiamo i valori medi ottenuti dalla somministrazione ai **40 dipendenti presenti**.

Tab. 1

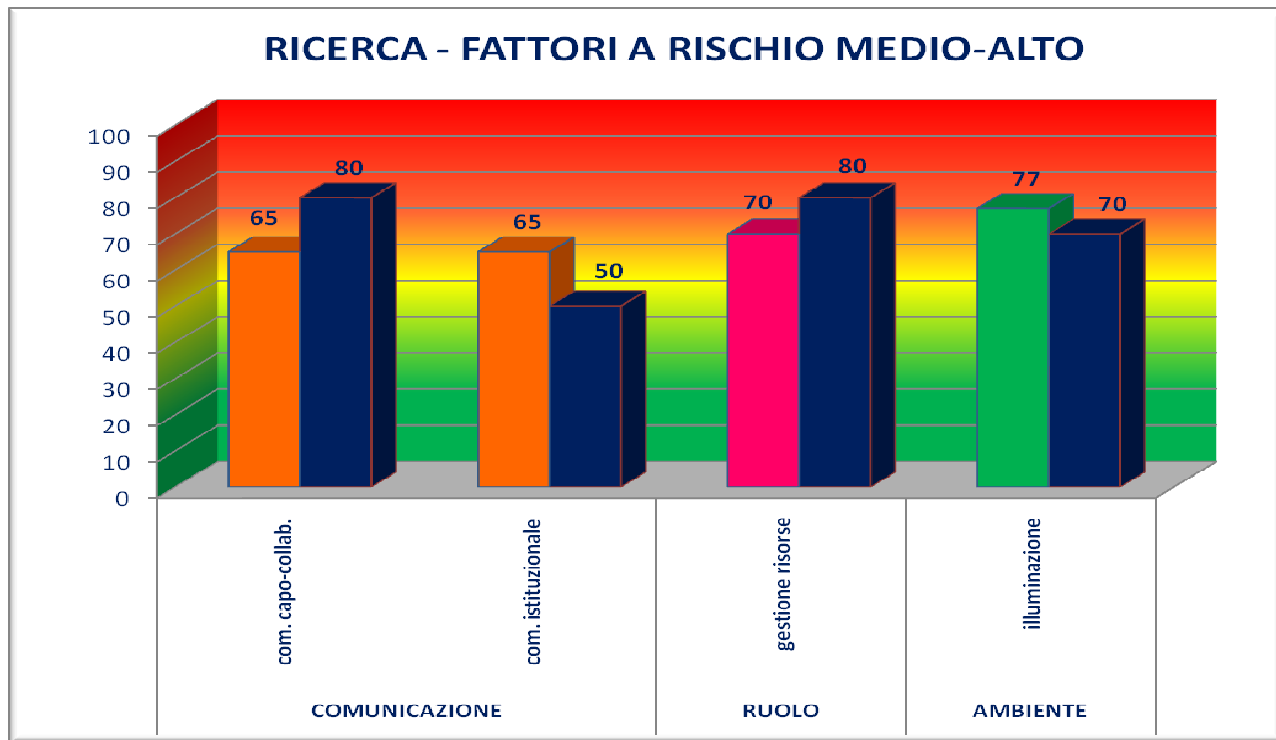


Tab. 2

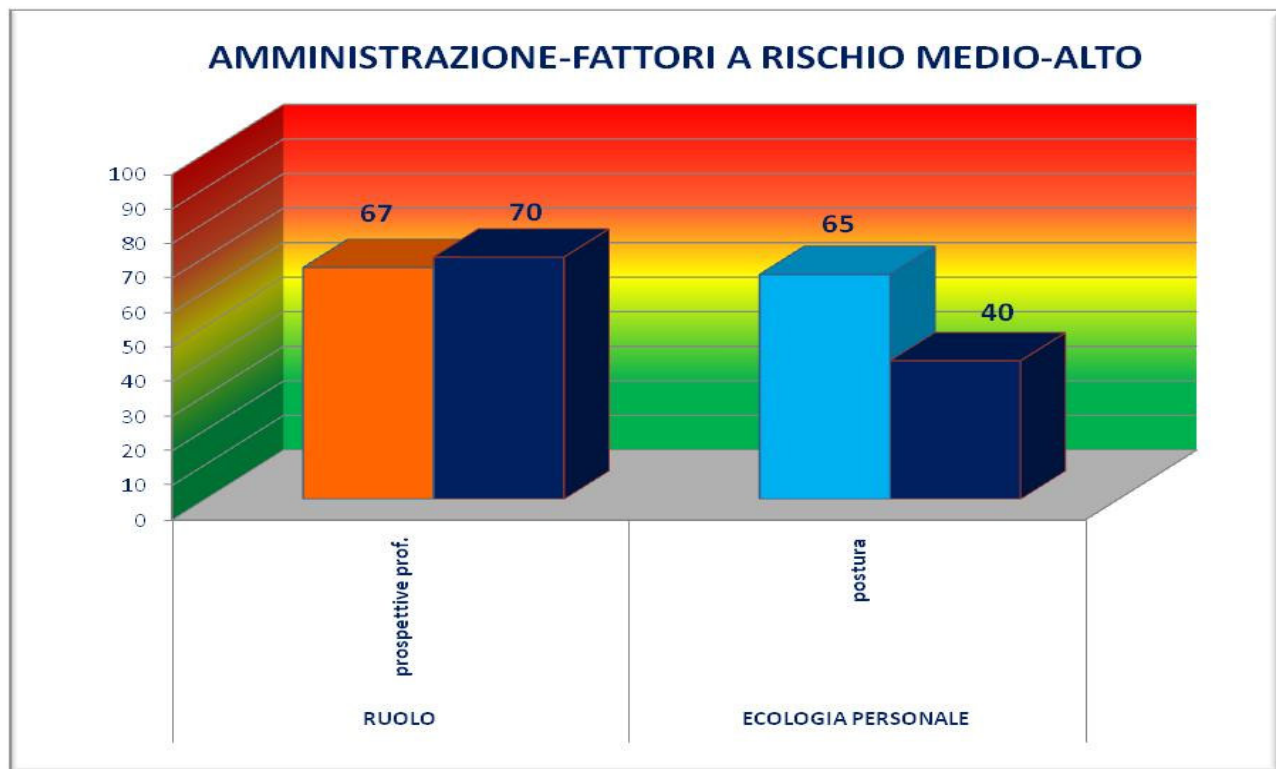


Di seguito sono illustrati i singoli fattori che hanno ottenuto punteggio di rischio medio-alto o alto (colori arancio, rosa, giallo, celeste e verde) affiancati dai rispettivi valori medi del campione nazionale (colore blu)

Tab. 3

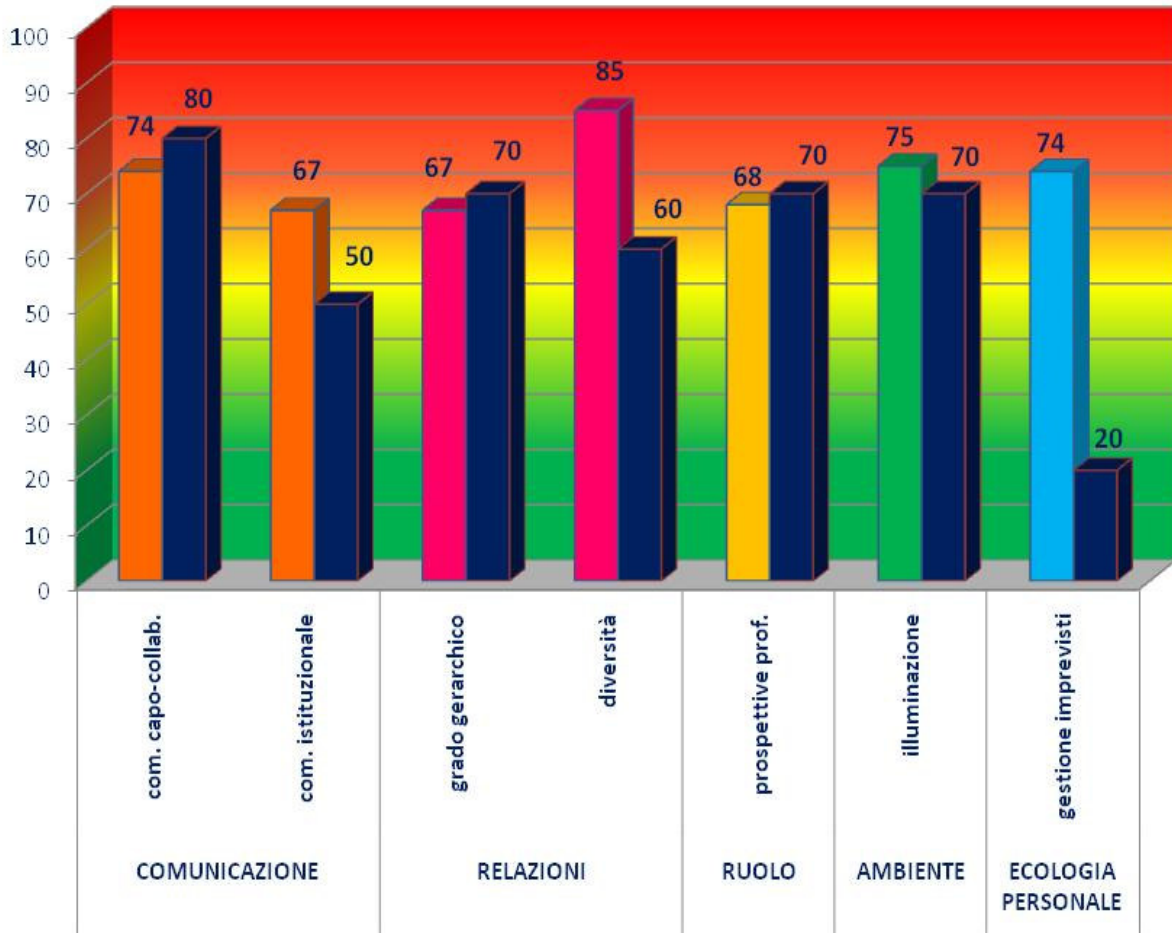


Tab. 4



Tab. 5

**SERVIZI ALLA RICERCA- FATTORI A RISCHIO MEDIO-ALTO**





Analizzando i risultati del questionario, confrontandoli e integrandoli con i dati oggettivi rilevati e le informazioni avute dal DDL, dal RLS e dal Medico Competente, possiamo affermare che:

- In nessuna delle 5 macro-aree si raggiunge il livello di rischio più alto, né quello medio-alto (Tab. 2).
- Analizzando nello specifico i valori di rischio dei tre diversi settori di lavoro, il settore **Amministrazione** ottiene punteggi medio-bassi in ben tre macro-aree, e comunque anche per **Ruolo** e per **Ecologia Personale**, dove rientra nella fascia di rischio medio, mostra i valori più bassi dei tre settori aziendali. Tale situazione di rischio medio-basso per tale categoria è confermata anche dalla presenza di due soli fattori di rischio con punteggio medio-alto, proprio nelle due macro-aree sopra citate, ovvero *Prospettive Professionali* (macro-area **Ruolo**), comunque di valore inferiore all'indice di riferimento (tab. 4) e *Postura* (macro-area **Ecologia Personale**), questa invece superiore al valore medio atteso, ma che non arriva al livello di rischio alto (> 80).
- Il settore **Ricerca** si classifica a rischio medio per tutte le macro-aree ad eccezione di Ambiente, in particolare i singoli fattori di rischio che ottengono punteggi medio-alti riguardano la **Comunicazione** (*Comunicazione Capo-Collaboratore* e *Comunicazione Istituzionale*), il **Ruolo** (*Gestione Risorse*) e **l'Ambiente** (*Illuminazione*). In particolare sia *Comunicazione Istituzionale* che *Illuminazione* raggiungono valori sopra la media e sono presenti anche tra i fattori di stress del settore Servizi alla **Ricerca**.
- Il settore **Servizi alla Ricerca** è quello che complessivamente ottiene i punteggi più alti, anche per pochi punti rispetto al settore Ricerca, raggiungendo un livello di rischio medio in ciascuna delle 5 macro-aree. Significativo è il dato relativo alla macro-area Relazioni, dove tale settore si discosta dagli altri due in modo significativo (tab.2) come anche la presenza di numerosi fattori di rischio con punteggio medio-alto. Ritroviamo anche qui, come per il settore Ricerca, i fattori legati alla *Comunicazione Capo-Collaboratore* e a quella *Istituzionale*, il fattore di rischio *Prospettive Professionali* (macro-area Ruolo), come per Amministrazione, oltre a due fattori della macro-area Relazioni, ovvero *Grado Gerarchico* e *Diversità*, che oltretutto si discosta dal punteggio medio atteso di ben 25 punti. Tali risultati sono confermati da quanto emerso dai colloqui e suggeriscono un intervento sugli aspetti lavorativi che coinvolgono gerarchie e relazioni tra colleghi.
- Il medico competente non ha rilevato, nella sorveglianza sanitaria effettuata, sintomi o manifestazioni di stress lavorativo da parte dei dipendenti a livelli significativi.

## 6. MISURE PREVENTIVE e PROGRAMMAZIONE DELLE AZIONI DI PROTEZIONE

Alla luce della valutazione dei rischi da stress e sulla base delle informazioni reperite nella fase di indagine organizzativa valutiamo quali siano le misure di intervento attuabili .

### 1. Interventi preventivi primari:

- a. Incentivare il confronto e la collaborazione tra i Responsabili dei diversi settori e tra Responsabili (Dirigenti e Quadri) e impiegati, tramite riunioni periodiche, ad es. mensili, tra gruppi di lavoro di diverso settore, per aumentare la collaborazione e lo scambio di comunicazioni.
- b. Creare una “cassetta suggerimenti” dove ciascun dipendente potrà segnalare problematiche lavorative o proposte di lavoro, anche in forma anonima. Tali segnalazioni potranno essere lette e valutate durante le riunioni periodiche che coinvolgono l'intero organico.
- c. Per quanto riguarda la macro-area Ambiente, dato l'imminente trasloco in nuova sede, si consiglia di provvedere ad una disposizione funzionale ed ergonomica delle postazioni di lavoro, coerentemente con le fonti di luce naturale ed artificiale, per ridurre gli eventuali disagi fisici causati dal lavoro costante davanti al monitor dei computer.

### 2. Interventi preventivi secondari:

- a. Qualora le azioni di intervento sopra elencate non risultassero sufficienti, svolgere formazione in materia di comunicazione e/o team building (tecniche di comunicazione, comunicazione para-verbale e non-verbale, assertività, ascolto attivo, gestione dei conflitti, collaborazione e fiducia) .

## 7. NOTE CONCLUSIVE DA PARTE DEGLI SPECIALISTI ESTERNI

La valutazione del rischio stress presso I.R.P.E.T. ha rilevato un livello di **rischio medio**.

Sulla base delle informazioni reperite e dell'esito del questionario, si ritiene pertanto opportuno indicare come prioritarie le azioni di intervento e prevenzione al punto 1 del precedente elenco.

Si ritiene indicato inoltre un monitoraggio della situazione nel tempo, magari con una seconda somministrazione del questionario tra 12 mesi, per verificare gli esiti degli interventi di prevenzione messi in atto.

Resta inteso che, come richiesto dalla normativa, tale valutazione dovrà essere aggiornata al massimo entro 2 anni, o in occasione di **significative modifiche all'interno dell'organizzazione aziendale**.

### ***Informazione dei Lavoratori relativa al documento***

Il presente documento è stato portato a conoscenza del personale interessato mediante:

- copia del presente documento pubblicata sul sito aziendale e/o inviata per e-mail aziendale ad ogni dipendente.

**Vicchio di Mugello, 6/12/2010**

	<b>Nome</b>	<b>Firma</b>
<i>Datore di lavoro</i>	Dott. Stefano Casini Benvenuti	
<i>RSPP</i>	Ing. Alberto Recami	
<i>Medico Competente</i>	Dott. Piergiovanni Manescalchi	
<i>Rappresentante dei lavoratori</i>	Dott. Stefano Rosignoli	
<i>Redazione del Documento</i>	D.ssa Dania Maggini (psicologa del lavoro)  Ing. Alberto Recami (ARECO sas)	

## ALLEGATO

### BREVE DEFINIZIONE DI STRESS E SUE CONSEGUENZE SULLA SALUTE PSICO-FISICA DELLA PERSONA

Lo stress è la *risposta dell'organismo alle esigenze dell'ambiente* (Seyle, 1975), ovvero il *risultato della valutazione individuale della situazione e della reazione verso l'ambiente che ne consegue* ( Baum, Singer e Baum, 1982).

Quando la sollecitazione che i fattori stressanti causano nell'individuo porta ad una reazione efficace si parla di *eustress*, ovvero uno stress "positivo" che, mettendo alla prova le capacità del soggetto, lo stimola ad impegnarsi e che si accompagna quindi ad emozioni positive quali il senso di autoefficacia.

Al contrario, quando l'adattamento dell'individuo ai fattori stressanti è disfunzionale si parla di *distress*, che comporta sentimenti negativi quali disagio e senso di inadeguatezza.

Se lo stress negativo non rimane singolo episodio, ma stato permanente del soggetto, può causare problemi di salute quali quelli qui di seguito elencati .

Come si evince dalle definizioni riportate, non è il lavoro di per sé a causare lo stress, ma fattori quali il suo contenuto, la sua organizzazione, l'ambiente in cui viene svolto, elementi relazionali con i colleghi ed i superiori, quali la comunicazione, la gestione dei conflitti, ecc.

L'utilizzo di strumenti di indagine psicometrici affidabili consente di rilevare le cause dell'eventuale stress lavorativo escludendo quelle riferibili a contesti fuori dell'ambito lavorativo.

#### Manifestazioni dello stress :

- **Manifestazioni fisiologiche** : patologie del sistema cardio-vascolare, del sistema endocrino, del sistema gastro-intestinale e di quello immunitario.
- **Manifestazioni emotive** : ansia, depressione, senso di disperazione e impotenza.
- **Manifestazioni comportamentali** : consumo di droghe, abuso di cibo o di bevande alcoliche, comportamenti aggressivi o impulsività
- **Manifestazioni cognitive** : difficoltà a concentrarsi, a memorizzare, ad apprendere, a prendere decisioni.

#### Le conseguenze dello stress nel lavoro :

- Perdita di creatività
- Diminuzione dell'autostima
- Demotivazione
- Abbassamento della produttività
- Assenteismo
- Difficoltà relazionali

**Possibili interventi di prevenzione e riduzione stress lavoro-correlato**

Ridurre e prevenire lo stress l.c. è possibile tramite alcuni interventi a livello organizzativo, gestionale o individuale, quali:

- **Formazione:** addestramento, affiancamento, formazione tecnica, formazione su abilità comportamentali/relazionali, di auto sviluppo.
- **Assessment:** valutazione del potenziale in grado di far emergere le competenze cognitive, comportamentali e relazionali delle persone.
- **Survey 360°:** metodologia che permette di ricevere, in modo riservato ed anonimo, indicazioni da superiori, colleghi e collaboratori, circa la propria efficacia lavorativa.
- **Colloqui periodici:** momenti formalizzati tra lavoratore e superiore in cui vengono forniti feedback, chiariti gli obiettivi lavorativi, riviste le prospettive di carriera, e occasioni di ascolto, confronto e chiarimento.
- **Counseling:** spazi di ascolto (numeri di telefono o mail dedicati) quale assistenza remota a cui possa accedere il lavoratore che abbia problematiche di tipo lavorativo o relazionale con colleghi e superiori.
- **APD Assistenza Psicologica Dipendenti:** l'azienda fornisce ai propri dipendenti la consultazione psicologica con degli specialisti convenzionati per problematiche di tipo personale, lavorativo, psico-fisico e relazionale.
- **Promozione attività sociali,** quali manifestazioni culturali, sportive o ricreative promosse dall'azienda.
- **Social responsibility:** attività orientate ad integrare la visione strategica d'impresa con preoccupazioni di responsabilità sociale e/o ambientale.
- **Diversity:** iniziative volte a ridurre la diversità (di genere, religiosa, etnica) e a promuovere l'integrazione e l'incontro delle diverse caratteristiche personali.
- **Interventi sul mobbing:** interventi orientati alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori di fronte ad episodi di mobbing, quali percorsi informativi, formazione ad hoc del management, diffusione di una cultura della partecipazione e del coinvolgimento costruttivo del lavoratore.
- **Dipendenze:** Sportelli di ascolto, gruppi di supporto e condivisione orientati a fornire sostegno dove emerga un disagio che sfoci in forme di dipendenza, ad es. da alcool, droghe, gioco d'azzardo, social network, ecc...