

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE
DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
D.Lgs. 81/2008 - Art. 28**

AZIENDA:

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

SEDE:

Corso Strada Nuova, 65
27100 Pavia

Date dei rilievi: 26.06.2013 - 18.09.2013

Data di stesura relazione: 02.12.2013

INDICE

1	PREMESSA	3
1.1	Scopo e contenuto del documento	3
1.2	Identificazione e caratterizzazione del rischio	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	6
2.1	Legislazione nazionale	6
2.2	Linee guida, pubblicazioni e accordi	6
3	INDICATORI OGGETTIVI E FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI IN AMBIENTE LAVORATIVO	8
3.1	Indicatori statistici aziendali (eventi sentinella)	8
3.2	Fattori di contesto lavorativo	9
3.3	Fattori di contenuto lavorativo	10
4	EFFETTI DELLO STRESS LAVORATIVO	11
4.1	Effetti sui lavoratori	11
4.2	Effetti sull'azienda	12
5	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	13
5.1	Metodo di valutazione	13
5.2	Criteri di calcolo	14
5.3	Descrizione generale dell'azienda	15
5.4	Descrizione dell'area lavorativa valutata	16
5.5	Valutazione degli indicatori oggettivi di rischio	16
5.6	Determinazione del livello di rischio	19
5.6.1	Contesto del lavoro: criticità	20
5.6.2	Contenuto del lavoro: criticità	24
5.7	Conclusioni sui risultati della valutazione e individuazione di eventuali misure di tutela per la riduzione del rischio stress	29
6	ALLEGATI	33
6.1	Modulo per la raccolta dei dati statistici aziendali ultimo triennio	34
6.2	Modulo per il calcolo degli indicatori statistici aziendali ultimo triennio	35
6.3	Check list per la valutazione degli indicatori oggettivi di stress	37
7	ESITO DELLA VALUTAZIONE	42

1. PREMESSA

1.1. Scopo e contenuto del documento

Il presente documento è redatto allo scopo di valutare il rischio derivante dalla potenziale presenza di stress correlato all'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, e di identificare eventuali misure di tutela necessarie per la riduzione o l'eliminazione del rischio stress.

1.2. Identificazione e caratterizzazione del rischio

Il D.Lgs 81/2008, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e le successive disposizioni integrative e correttive, obbligano il datore di lavoro ad effettuare la valutazione dello stress correlato al lavoro secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro Europeo, siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004.

Tale Accordo mira ad accrescere la "consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e ad attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress occupazionale" (art. 1). Obiettivo dell'Accordo è quello di "offrire un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress" (art. 2), atteso che l'organizzazione può modificare le condizioni di benessere organizzativo. In altre parole l'organizzazione del lavoro, con le sue regole e condizionamenti, è parte integrante di ogni impresa e può rappresentare un pericolo intrinseco di costrittività, anche se non comporta necessariamente conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Infatti, contrariamente a quanto comunemente si creda, lo stress non è una malattia, ma una modalità fisiologica di adattamento (eustress o stress positivo). Alla metà degli Anni 50 del secolo scorso, Hans Selye lo definì come la "sindrome generale di adattamento alle sollecitazioni/richieste (stressor) dell'ambiente", necessario alla sopravvivenza e alla vita. Lo stress, infatti, è la risposta complessa prodotta da un soggetto, nell'interazione con l'ambiente: senza stress, diceva Selye, c'è la "morte".

Ogni persona, in maniera del tutto soggettiva, in virtù del patrimonio ereditario e delle esperienze vissute, filtra le diverse richieste compensando individualmente lo stimolo stressogeno. "Per fronteggiare le situazioni, l'individuo

mette in atto le proprie strategie comportamentali che vanno sotto il nome di "coping". Gli stili di coping dipendono appunto dalle caratteristiche del soggetto e dalle esperienze personali. Da ciò consegue la soggettività/individualità nella risposta di stress" (ISPESL, 2002).

Tuttavia, in condizioni particolari, la risposta di adattamento può divenire disfunzionale, ossia non è più in grado di soddisfare l'obiettivo (in questo caso si parla di distress o stress negativo).

Questo può verificarsi o perché le richieste sono eccessivamente intense o perché durano troppo a lungo, superando quindi le possibilità di compensazione del soggetto.

Nell'accezione negativa del fenomeno (distress o stress negativo), le definizioni più accreditate di stress correlato al lavoro sono:

1 - "Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, alle risorse o alle esigenze dei lavoratori" (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, 1999).

2 - "Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste" (European Agency for Safety and Health at Work, 2000).

3 - "Lo stress non è una malattia, ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute. Lo stress lavoro correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc." (Accordo Quadro Europeo, 2008, art. 3).

È stato stimato che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo. Ricerche recenti nei paesi della Comunità Europea mettono in evidenza come lo stress legato alla attività lavorativa sia un problema di salute largamente diffuso fino ad occupare il secondo posto fra quelli più indicati dai lavoratori. Secondo queste ricerche, la condizione di stress interessa circa il 22% dei lavoratori in Europa. In Italia, secondo la "European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition", il valore si attesta al 27%, poco al di sopra

della media europea (dati 2005 su ventisette paesi della Comunità Europea). Le ricerche hanno, inoltre, valutato anche la ricaduta economica sulle aziende e sulle economie nazionali. Nel 2002 l'Unione Europea (allora composta da quindici paesi) valutò che il costo economico dello stress legato alla attività lavorativa era di circa 20 miliardi di euro.

E' altamente probabile che il fenomeno aumenti in futuro, a causa di alcuni cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. Studi in questo senso della "European Agency for Safety and Health at Work" hanno individuato cinque aree di variabili che rendono emergenti i rischi psicosociali:

- 1- utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- 2- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turnover;
- 3- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- 4- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- 5- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata.

D'altra parte la rilevanza del rischio stress lavoro-correlato è ancor più evidente se si considera che lo stesso agisce anche come modulatore dei rischi tradizionali (agenti chimici, fisici, ecc.) aggravandone gli effetti. A tal proposito possono risultare anche molto rilevanti negli effetti le differenze individuali di genere, età, estrazione culturale e tipologia contrattuale.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

2.1. Legislazione nazionale

La legge attualmente in vigore che disciplina la valutazione del rischio stress lavoro correlato è il D.Lgs. 81/08, art. 28 e successive modifiche e integrazioni.

Tale articolo riporta: "La valutazione ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

2.2. Linee guida, pubblicazioni e accordi

Quali ulteriori riferimenti normativi o di indirizzo si citano i seguenti accordi, linee guida e pubblicazioni in quanto pertinenti e/o richiamati dal D.Lgs. 81/08:

- Accordo europeo sullo stress sul lavoro (8/10/2004): Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale;

- Linee guida dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro;

- Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro correlato tra CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CNA, CONFESERCENTI, CONFSCOOPERATIVE, LEGACOOOPERATIVE, AGCI, CONF SERVIZI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CGIL, CISL, UIL (9/06/2008);

- La valutazione dello stress lavoro - correlato, proposta metodologica (ISPESL, 2010 e INAIL 2011);

- Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, Guida Operativa (Coordinamento tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, marzo 2010);

- Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., approvata il 17/11/2010 dalla

Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza del Lavoro.

In questi documenti si distingue tra valutazione oggettiva e valutazione soggettiva del rischio stress lavorativo.

Per quanto riguarda la prima valutazione, le principali aree di indagine vengono individuate nel contenuto e nel contesto del lavoro, nonché nell'analisi di indicatori statistici aziendali (o "eventi sentinella", così come denominati nelle indicazioni della Commissione Consultiva per la Salute e Sicurezza sul Lavoro).

Per quanto concerne la valutazione soggettiva si fa invece riferimento all'utilizzo di questionari o di interviste per analizzare le percezioni dei lavoratori sulla presenza di fattori lavorativi stressanti e sui loro effetti sulla loro salute psico-fisica.

3. INDICATORI OGGETTIVI E FATTORI DI RISCHIO STRESSOGENI IN AMBIENTE LAVORATIVO

Gli indicatori e i fattori di rischio stressogeni di tipo oggettivo, quindi direttamente verificabili, si possono suddividere in tre macroaree indicate di seguito.

3.1. Indicatori statistici aziendali (eventi sentinella)

INDICI INFORTUNISTICI

Elevati indici infortunistici. Si confronta l'indice dell'ultimo anno con l'indice nazionale (se disponibile) e la media aziendale degli ultimi tre anni.

ASSENZE PER MALATTIA

Elevate assenze per malattia. Si confronta il numero di assenze dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

ASSENZE DAL LAVORO

Elevate assenze dal lavoro. S'intendono permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc.).

Non si considera assenza la non presenza legata ad agitazione di carattere sindacale quali scioperi ed assemblee autorizzate. Si confronta la percentuale di assenze dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

FERIE NON GODUTE

Elevata percentuale di ferie non godute. Si confronta la percentuale di ferie non godute dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

TRASFERIMENTI INTERNI

Elevata percentuale di richieste di trasferimento interno da parte del personale. Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra.

Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali. Si confronta la percentuale di trasferimenti interni dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Elevata rotazione del personale. Con questo indicatore s'intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa

incrementa o perde il proprio personale. La velocità di rotazione/ricambio ("turnover") può essere alta, quando vengono assunte diverse persone nuove in azienda e ne escono altrettante. Bassa quando il ciclo di assunti-dimessi è minore. Si confronta la percentuale di rotazione del personale dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

PROCEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI

Elevato numero di procedimenti e sanzioni disciplinari. Si confronta il numero di procedimenti e sanzioni disciplinari dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

RICHIESTA DI VISITE AL MEDICO COMPETENTE DA PARTE DEI LAVORATORI

Elevato numero di richiesta di visite al medico competente da parte dei lavoratori. Si confronta il numero di richiesta di visite al medico competente da parte dei lavoratori dell'ultimo anno con la media degli ultimi 3 anni.

SEGNALAZIONI DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI DI STRESS AL LAVORO

Segnalazioni da parte del medico competente di condizioni di stress dovute all'attività lavorativa.

ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO / DEMANSIONAMENTO

Presenza di istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento.

ISTANZE GIUDIZIARIE PER MOLESTIE MORALI / SESSUALI O SEGNALAZIONE AL MEDICO COMPETENTE DI MOLESTIA PROTATTA DA PARTE DI CENTRO SPECIALIZZATO

Presenza di istanze giudiziarie per molestie morali / sessuali o segnalazione al medico competente di molestia protratta da parte di centro specializzato. Nel caso in cui si verifici tale condizione sarà necessario passare direttamente ad una valutazione di tipo soggettivo.

3.2. Fattori di contesto lavorativo

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

Incertezza / blocco della carriera, insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro

AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO DEL LAVORO

Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione, rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale

INTERFACCIA CASA/LAVORO

Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

3.3. Fattori di contenuto lavorativo

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata

CARICO/RITMO DI LAVORO

Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale

ORARIO DI LAVORO

Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

4. EFFETTI DELLO STRESS LAVORATIVO

4.1. Effetti sui lavoratori

I principali disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress, evidenziati dalla letteratura di settore, sono i seguenti:

DISTURBI DELL'APPARATO CARDIOCIRCOLATORIO
Ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica

DISTURBI GASTROINTESTINALI
Alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite

DISTURBI DELL'APPARATO GENITALE
Alterazioni del ritmo mestruale, amenorree

DISTURBI DELLA SFERA SESSUALE
Impotenza, calo del desiderio

DISTURBI DELL'APPARATO MUSCOLOSCELETRICO
Mialgie, dolori muscolo tensivi

DISTURBI DERMATOLOGICI
Arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi

DISTURBI DEL SONNO
Insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio

DISTURBI NEUROLOGICI, DISTURBI PSICOLOGICI E DELLA SFERA INTELLETTIVA
Cefalea, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione.

Occorre precisare che tali disturbi possono presentarsi nelle persone indipendentemente dalle loro condizioni lavorative e per effetto di altre cause, per cui va verificato che siano direttamente riferibili a situazioni di stress lavoro-correlato.

4.2. Effetti sull'azienda

La presenza di situazioni di lavoro stressanti può comportare delle conseguenze negative anche per l'azienda. Le principali sono le seguenti:

MAGGIORE ASSENTEISMO

MAGGIORE TURNOVER

AUMENTO DEGLI INFORTUNI

MAGGIORE CONFLITTUALITÀ

PEGGIORAMENTO DEL CLIMA INTERNO

DIMINUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLA QUALITÀ

PEGGIORAMENTO DELL'IMMAGINE AZIENDALE.

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

5.1. Metodo di valutazione

La valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica dell'ISPESL (2010)-INAIL (2011) e le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza del Lavoro (2010) secondo le seguenti fasi:

1) Descrizione generale dell'azienda e delle aree lavorative valutate;

2) Valutazione degli eventi sentinella, attraverso l'analisi di indicatori statistici forniti dall'azienda. I dati statistici aziendali sono stati raccolti ed elaborati per ogni gruppo omogeneo considerato, fatta eccezione per il PTA, rispetto al quale non è stato possibile ricavare le informazioni per singolo gruppo omogeneo; in questo caso, pertanto, i dati sono stati analizzati complessivamente per l'intera categoria¹. Si specifica, inoltre, che per i gruppi omogenei dei docenti è stato possibile raccogliere un numero limitato di indicatori statistici, in quanto non tutti disponibili per tale categoria professionale. Per ulteriori dettagli, si rimanda ai relativi report.

3) Valutazione degli indicatori verificabili di stress, elencati ai Paragrafi 3.2 e 3.3, attraverso la check list (riportata in allegato), compilata per ogni gruppo omogeneo considerato; la raccolta è avvenuta attraverso focus group della durata di circa un'ora e mezza con i partecipanti indicati al punto 5.5; la check list proposta dall'ISPESL-INAIL è stata integrata con domande aperte volte a cogliere eventuali specificità della realtà lavorativa valutata;

4) Determinazione dei livelli di rischio (basso, medio o alto) attraverso algoritmo di calcolo collegato alla check list predisposto da ISPESL-INAIL; il livello di rischio è stato calcolato per ogni gruppo omogeneo considerato.

Si possono verificare tre distinte situazioni a seconda del livello di rischio ottenuto:

¹ Gli unici indicatori statistici che è stato possibile raccogliere per ogni singolo gruppo omogeneo (incluso il PTA) sono: n° visite richieste dal lavoratore al medico competente; istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento/molestie morali e/o sessuali.

a. RISCHIO BASSO. L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08, o comunque ogni 2 anni.

b. RISCHIO MEDIO. L'analisi degli indicatori evidenzia alcune condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (valutazione soggettiva con coinvolgimento diretto dei lavoratori). Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque ogni 2 anni.

c. RISCHIO ALTO. L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare il secondo livello di approfondimento con la valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. Come per il rischio medio, è necessario provvedere alla verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento entro un anno. Ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08, o comunque ogni 2 anni.

5) Conclusioni sui risultati della valutazione e individuazione di eventuali misure di tutela ed accorgimenti atti a ridurre il rischio.

Il percorso di valutazione ha previsto riunioni con la dirigenza, momenti di informazione ai lavoratori e/o loro rappresentanti, coinvolgimento del medico competente, dell'RSPP e dell'RLS, restituzione dei risultati alla direzione e ai lavoratori.

5.2. Criteri di calcolo

L'algoritmo di calcolo del livello di esposizione si basa su una somma algebrica dei punteggi assegnati alle singole risposte date nella check list presentata in allegato. Il criterio di assegnazione dei punteggi è il seguente:

- Per l'area "indicatori aziendali" nel caso in cui l'indicatore sia diminuito (negli anni esaminati) 0 punti, inalterato 1 punto e aumentato 4 punti. Per gli indicatori che prevedono come risposta sì o no, il punteggio è 0 per

risposte negative e 4 per risposte affermative. La somma totale ottenuta per questa area è successivamente trasformata in questo modo:

PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO	PUNTEGGIO ASSEGNATO
DA 0 A 10	0
DA 11 A 20	2
DA 21 A 40	5

- Per le aree "contesto del lavoro" e "contenuto del lavoro" il punteggio è 0 per risposte affermative e 1 per risposte negative.

Nel calcolo finale del livello di esposizione è utilizzato il seguente criterio:

PUNTEGGIO TOTALE	LIVELLO DI RISCHIO
DA 0 A 17	RISCHIO BASSO (<=25%)
18 34	RISCHIO MEDIO (>25% e <=50%)
35 67	RISCHIO ALTO (>50%)

5.3. Descrizione generale dell'azienda

L'Università degli Studi di Pavia è un'istituzione pubblica che svolge primariamente attività di ricerca e didattica: organizza e sviluppa la ricerca scientifica e assicura e coordina lo svolgimento dell'attività didattica in funzione della preparazione culturale e professionale degli studenti. L'Ateneo di Pavia è attualmente composto da diciotto Dipartimenti che rappresentano la struttura organizzativa primaria: promuovono e coordinano l'attività di ricerca, organizzano o concorrono all'organizzazione dei corsi per il conseguimento del dottorato di ricerca e concorrono all'attività didattica. L'Università degli Studi di Pavia presenta oltre 24.000 iscritti.

Per quanto riguarda l'esame dei fattori di rischio stress presenti nell'università, sono stati individuati 17 gruppi omogenei di lavoratori (sulla base dell'area di appartenenza e del ruolo ricoperto), su ciascuno dei quali è stata effettuata la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

5.4. Descrizione delle aree lavorative valutate

Per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato per l'Università degli Studi di Pavia, sono stati individuati 17 gruppi omogenei di lavoratori (sulla base dell'area di appartenenza e del ruolo ricoperto), di seguito riportati²:

1. docenti area umanistica, politica, economica e giuridica;
2. docenti area sanitaria;
3. docenti area scientifica;
4. docenti area ingegneristica;
5. bibliotecari;
6. collaboratori ed esperti linguistici (CEL);
7. amministrativi area amministrazione centrale;
8. amministrativi area umanistica, politica, economica e giuridica;
9. amministrativi area sanitaria;
10. amministrativi area scientifica;
11. amministrativi area ingegneristica;
12. amministrativi centri di servizio;
13. tecnici area amministrazione centrale;
14. tecnici area sanitaria;
15. tecnici area scientifica;
16. tecnici area ingegneristica;
17. tecnici centri di servizio.

5.5. Valutazione degli indicatori oggettivi di rischio

Il percorso di valutazione è stato avviato dopo aver illustrato all'azienda le finalità e la metodologia adottata, attraverso incontri con la direzione e rappresentanti dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'analisi del contenuto e del contesto del lavoro, la valutazione è stata effettuata dalle seguenti persone, identificate insieme al datore di lavoro in base alla loro esperienza aziendale, dopo aver verificato la loro effettiva conoscenza della realtà di lavoro presa in esame:

² Per ulteriori dettagli in merito alla descrizione dei 17 gruppi omogenei, si rimanda ai relativi report.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

GRUPPO OMOGENEO DI APPARTENENZA	NOMI VALUTATORI
DOCENTI AREA UMANISTICA, POLITICA, ECONOMICA E GIURIDICA	BATTEGAZZORRE FRANCESCO BRAGONE M. CRISTINA CERCHIEL PAOLA COLLOCA STEFANO FUGAZZA EMANUELA PELLICELLI MICHELA POMA VITTORIO ROMA ELISA
DOCENTI AREA SANITARIA	PUCCI ENNIO DOCENTE PELLEGRINO MARIA ANTONIETTA VILLANI SIMONA DOCENTE RIZZO SILVANA MAGRI FLAVIA
DOCENTI AREA SCIENTIFICA	RONCHI AUSONIO BINI MARCELLA GIROLETTI ELIO LISINI STEFANO MAGISTRETTI JACOPO
DOCENTI AREA INGEGNERISTICA	CARLI FABIO TORELLI GUIDO MERLO SABINA PETACCIA GABRIELLA MARTINI GIUSEPPE DELSANTE IOANNI
BIBLIOTECARI	PALUMBO ROSALIA CHENTRENS GRAZIA OLIVATI CLAUDIA MONTI CLAUDIO MAINARDI ANDREA
C.E.L.	ESTEVE BIANCHINI MARIA DEL CARMEN MANCONI THERESE CONEJO DIDIER FRANCOIS PAULINO GOMES CORREIA MARIA DULCE MORIANA POZO EVA MARTA
AMMINISTRATIVI AREA AMMINISTRAZIONE CENTRALE	FARINA NADIA BAGLIANI LAURA BELLAVITA NICOLETTA CERABOLINI MARIA PIA CARTOLINI ELENA GUSSONI PAOLO GANNA DANIELE
AMMINISTRATIVI AREA UMANISTICA, POLITICA, ECONOMICA E GIURIDICA	CESARIO ANTONIO REPOSSI CARLA ANSELMI ELISABETTA SCOVENNA DANIELA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

	PAPA SALVATRICE MARTINELLI NICOLA SIMARI FABIO BACCHIO DANIELE
AMMINISTRATIVI AREA SANITARIA	PIRO ANTONELLA NASCIBBENE MARILENA SALVANESCHI LUCIA MONLARINI MONICA SUARDI VALERIA
AMMINISTRATIVI AREA SCIENTIFICA	PISANI PATRIZIA MONTANARELLA GIANPAOLO GUASCONI CRISTINA BERTOLOTTI MARINA VALENTINELLI TIZIANA
AMMINISTRATIVI AREA INGEGNERISTICA	LAUDI CLEOFE SPIZZI MASSIMO FABBRIS MASSIMILIANO MUGGIATI PAOLA FARINA NADIA GIBERTI MARIA ROSELLA
AMMINISTRATIVI CENTRI DI SERVIZIO	TACCONI LORENZO PASSIRONI LORENZO MASSARO FRANCESCO BOSI JADER TROTTA NICOLETTA
TECNICI AREA AMMINISTRAZIONE CENTRALE	GOLFREDI ANNALISA CELLARIO CLARA GOBBI LAURA D'USCIO FABRIZIO GARAVANI MANUELA
TECNICI AREA SANITARIA	CAMPAGNOLI MONICA POZZI FULVIA FERRARI GABRIELE ZONTA CECILIA D'ANGELO ANGELA
TECNICI AREA SCIENTIFICA	ANDREOLI ELISABETTA CROZZI MATTEO MERLI GABRIELE BERTOCCHI MASSIMO GRASSI DAMIANO
TECNICI AREA INGEGNERISTICA	GIRONE GIUSEPPE DE DONNO PIETRO CRISTIANI L. MASSIMO RONCELLI SILVIA BONETTI FLAVIO RAMAIOLI FRANCESCO
TECNICI CENTRI DI SERVIZIO	LANA FABRIZIO ARICIDIACO PATRIZIA BOIOCCHI MASSIMO

	BANCHIERI FRANCA PRATA MICHELA TACCUSO DEVID GASPARI ANNALISA
--	--

Per la valutazione degli indicatori oggettivi di stress è stata compilata la check list in allegato contenente i parametri direttamente verificabili descritti nel paragrafo 3. Sono stati analizzati gli indicatori aziendali o "eventi sentinella", il contesto e il contenuto del lavoro.

In allegato si riporta la check list utilizzata ai fini della valutazione.

5.6. Determinazione del livello di rischio

Per la valutazione del livello di rischio di ogni gruppo omogeneo, si è utilizzato l'algoritmo di calcolo previsto nella proposta metodologica ISPESL-INAIL descritto nel punto 5.2.

Nella tabella seguente sono riportati i livelli di rischio (basso, medio, alto) per ogni gruppo omogeneo considerato, in relazione ai tre principali parametri valutati (eventi sentinella, contesto e contenuto del lavoro).

GRUPPI OMOGENEI	EVENTI SENTINELLA	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO	INDICE TOTALE DI RISCHIO
CEL	medio*	basso	basso	basso
Bibliotecari	medio*	basso	basso	basso
Amministrativi amministrazione centrale	medio*	basso	basso	basso
Amministrativi centri servizio	medio*	basso	basso	medio
Amministrativi area umanistica	medio*	basso	basso	basso
Amministrativi area ingegneristica	medio*	basso	basso	basso
Amministrativi area sanitaria	medio*	basso	basso	basso
Amministrativi area scientifica	medio*	basso	basso	basso
Tecnici amministrazione centrale	medio*	basso	basso	medio
Tecnici area sanitaria	medio*	basso	basso	basso
Tecnici area scientifica	medio*	basso	basso	basso

GRUPPI OMOGENEI	EVENTI SENTINELLA	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO	INDICE TOTALE DI RISCHIO
Tecnici centri servizio	medio*	basso	basso	basso
Tecnici area ingegneristica	medio*	medio	basso	medio
Docenti area ingegneristica	basso	basso	basso	basso
Docenti area sanitaria	basso	basso	basso	basso
Docenti area scientifica	basso	basso	basso	basso
Docenti area umanistica	basso	basso	basso	basso

* Gli eventi sentinella si riferiscono al PTA dell'intero Ateneo, in quanto non è stato possibile ricavare le informazioni per singolo gruppo omogeneo. Pertanto, la situazione di criticità media riportata non è direttamente collegabile alla specifica area omogenea.

Su 17 gruppi omogenei valutati, 14 risultano esposti ad un rischio stress basso (solo 3 a rischio medio). Pertanto, è possibile affermare che il complessivo livello di rischio stress lavoro-correlato per l'Università degli Studi di Pavia è il seguente:

LIVELLO DI RISCHIO BASSO

5.6.1. Contesto del lavoro: criticità

Per quanto riguarda il contesto del lavoro, nei gruppi omogenei esaminati si sono registrate alcune criticità, riportate nelle seguenti tabelle, suddivise in base alla specifica area indagata.

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Diffusione organigramma aziendale	tecnici area ingegneristica
Presenza di procedure aziendali	tecnici area sanitaria; tecnici area ingegneristica
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	bibliotecari; amministrativi area umanistica; tecnici area sanitaria; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	bibliotecari; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area scientifica; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007	
Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)	
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	CEL; bibliotecari; amministrativi centri servizio; amministrativi area ingegneristica; tecnici area scientifica; tecnici area ingegneristica
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	CEL
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; tecnici amministrazione centrale
Presenza di codice etico e di comportamento* (esclusi codici disciplinari)	
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	tecnici area ingegneristica

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	
I ruoli sono chiaramente definiti	amministrativi area umanistica; docenti area scientifica; tecnici area ingegneristica
Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)	CEL; bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica

Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	CEL; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area sanitaria; tecnici amministrazione centrale
---	---

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	CEL; bibliotecari; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici area ingegneristica
Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici area ingegneristica
Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	amministrativi centri servizio; tecnici area ingegneristica

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	bibliotecari; amministrazione centrale; docenti area ingegneristica;
I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	
I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	bibliotecari; amministrativi centri servizio; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio

Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; docenti area scientifica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	
Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	amministrativi centri servizio; amministrativi area ingegneristica; docenti area ingegneristica; docenti area scientifica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area scientifica
Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	

INTERFACCIA CASA - LAVORO	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	
Possibilità di orario flessibile	
Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	
Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	

Complessivamente considerati, i risultati delle precedenti tabelle mostrano la presenza di alcuni aspetti riportati come più frequentemente critici in maniera trasversale a diversi gruppi omogenei.

Funzione e cultura organizzativa.

- Scarsa "diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori" (criticità soprattutto per PTA, in particolare per i tecnici);
- Scarsa "diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori" (criticità soprattutto per PTA);
- Assenza di "riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori" (criticità soprattutto per PTA).

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione.

- "Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone" (criticità sia per PTA sia per docenti).

Evoluzione della carriera.

- Non "sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera" (criticità sia per PTA sia per docenti);
- Non sono previsti "sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato" (criticità sia per PTA sia per docenti).

Autonomia decisionale - controllo del lavoro.

- Non "sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali" (criticità soprattutto per PTA, in particolare per i tecnici).

Rapporti interpersonali sul lavoro.

- Non "vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi" (criticità sia per PTA sia per docenti).

5.6.2. Contenuto del lavoro: criticità

Per quanto riguarda il contenuto del lavoro, le criticità riscontrate nei gruppi omogenei esaminati sono riportate nelle seguenti tabelle, suddivise in base alla specifica area indagata.

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	docenti area sanitaria
Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	
Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	docenti area scientifica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria
Microclima adeguato	CEL; amministrativi amministrazione centrale; docenti area ingegneristica; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici area scientifica
Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	CEL; amministrativi amministrazione centrale
Rischio movimentazione manuale dei carichi	bibliotecari; tecnici area sanitaria; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	amministrativi centri servizio
Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	
Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	tecnici area ingegneristica
Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	
Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	amministrativi centri servizio; docenti area ingegneristica; docenti area scientifica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area ingegneristica
Esposizione a radiazioni ionizzanti	docenti area scientifica
Esposizione a rischio biologico	docenti area sanitaria; docenti area scientifica; tecnici area sanitaria

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
Il lavoro subisce frequenti interruzioni	CEL; bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	amministrazione centrale; amministrativi area scientifica; tecnici area scientifica
E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	

Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente	bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Chiara definizione dei compiti	amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area scientifica; tecnici amministrazione centrale
Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi area umanistica; amministrativi area sanitaria; docenti area sanitaria; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO	
Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti	
Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	bibliotecari; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	
E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	amministrativi area ingegneristica

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato	
Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	
I lavoratori devono prendere decisioni rapide	bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi area umanistica; amministrativi area ingegneristica; amministrativi area sanitaria; amministrativi area scientifica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; tecnici amministrazione centrale; tecnici area sanitaria; tecnici area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	
Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	bibliotecari; amministrativi amministrazione centrale; amministrativi centri servizio; amministrativi area umanistica; docenti area ingegneristica; docenti area sanitaria; docenti area scientifica; docenti area umanistica; tecnici amministrazione centrale; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica

ORARIO DI LAVORO

Fattori organizzativi critici	Gruppi omogenei critici
E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore	amministrativi area ingegneristica; amministrativi area scientifica; tecnici centri servizio; tecnici area ingegneristica
Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	bibliotecari; tecnici area ingegneristica
E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	
La programmazione dell'orario varia frequentemente	CEL
Le pause di lavoro sono chiaramente definite	CEL; docenti area sanitaria; tecnici centri servizio
E' presente il lavoro a turni	
E' abituale il lavoro a turni notturni	
E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	

Complessivamente considerati, i risultati della precedente tabella mostrano la presenza di alcuni aspetti riportati come più frequentemente critici in maniera trasversale a diversi gruppi omogenei.

Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro.

- "Microclima non adeguato (criticità sia per PTA sia soprattutto per docenti);
- Non sempre "adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature" (criticità sia per PTA sia per docenti).

Pianificazione dei compiti.

- "Il lavoro subisce frequenti interruzioni (criticità sia per PTA sia per docenti);
- "Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente (criticità sia per PTA sia per docenti);
- Non sempre adeguate "risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti" (criticità sia per PTA sia per docenti).

Carico di lavoro - ritmo di lavoro.

- "Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro" (criticità sia per PTA sia per docenti);
- "I lavoratori devono prendere decisioni rapide" (criticità sia per docenti sia soprattutto per PTA);
- "Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione" (criticità sia per PTA sia per docenti).

Orario di lavoro.

- "E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore" (criticità per PTA).

Nonostante siano, dunque, emerse alcune criticità in maniera trasversale a più gruppi omogenei, si sottolinea una generale situazione di rischio stress basso. Pertanto, nel complesso, per l'Università degli Studi di Pavia, si suggerisce di monitorare gli aspetti citati e di ripetere la valutazione/aggiornamento del DVR secondo quanto disposto dall' art.29 del D.Lgs 81/08 o, comunque, ogni 2 anni. Per alcuni gruppi omogenei, risultati esposti a rischio complessivo medio (amministrativi centri servizio; tecnici area ingegneristica; tecnici amministrazione centrale), si devono adottare le azioni di miglioramento mirate, come suggerito nei relativi report. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di approfondimento (valutazione soggettiva con coinvolgimento diretto dei lavoratori).

5.7. Conclusioni sui risultati della valutazione e individuazione di eventuali misure di tutela per la riduzione del rischio stress

Dagli elementi raccolti non sono stati identificati, nel complesso, importanti fattori di rischio stress lavoro correlato. In base all'esito della valutazione del rischio effettuata attraverso l'analisi di parametri oggettivi e verificabili, il personale afferente all'Università degli Studi di Pavia risulta complessivamente esposto ad un livello di rischio **basso**.

Rispetto al contenuto e al contesto di lavoro, non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro e che rendano, dunque, necessario procedere con una analisi di tipo "soggettivo" (valutando la percezione del rischio da parte dei lavoratori).

Tuttavia, il quadro emerso dall'indagine suggerisce di porre attenzione ad alcuni aspetti, afferenti sia al contesto sia al contenuto del lavoro, che potrebbero essere oggetto di interventi migliorativi.

In particolare, il **contesto del lavoro** mostra alcune criticità in relazione alle aree: "Funzione e cultura organizzativa" (scarsa diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori; scarsa diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; assenza di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori), risultata critica soprattutto per il PTA. "Evoluzione della carriera" (scarsa definizione dei criteri per l'avanzamento di carriera; mancanza di sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato), risultata critica sia per il PTA sia per il corpo docente. "Ruolo nell'ambito dell'organizzazione" (sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone), anch'essa risultata critica sia per il PTA sia per i docenti. "Autonomia decisionale - controllo del lavoro" (mancanza di strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali), risultata critica soprattutto per il PTA. "Rapporti interpersonali sul lavoro" (mancanza di sistemi strutturati per la gestione di eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi), risultata critica sia per il PTA sia per il corpo docente.

Per quanto attiene il **contenuto del lavoro**, alcune criticità sono state rilevate in relazione alle aree: "Pianificazione dei compiti" (frequenti interruzioni del lavoro; mansioni che richiedono eseguire più compiti contemporaneamente; mancanza di risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti), risultata critica sia per il

PTA sia per i docenti. "Carico di lavoro - ritmo di lavoro" (variazioni imprevedibili della quantità di lavoro; necessità di prendere spesso decisioni rapide; lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione), risultata critica sia per il PTA sia per il corpo docente. "Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro" (microclima non sempre adeguato; non sempre adeguata manutenzione di macchine ed attrezzature), risultata critica sia per il PTA sia per i docenti. "Orario di lavoro" (presenza di orario lavorativo spesso superiore alle 8 ore), risultata critica soprattutto per il PTA.

Per quanto riguarda gli eventi sentinella, per il PTA è stata complessivamente evidenziata una condizione di rischio medio che, sebbene riferita al triennio 2010-2012, dovrebbe essere monitorata con attenzione. Tale condizione va attribuita principalmente ad alcuni aspetti, che sono stati rilevati come presenti in maniera trasversale a più gruppi omogenei: aumento degli indici infortunistici; incremento delle assenze per malattia e, in generale, assenze dal lavoro; aumento del numero di richieste di visita da parte dei lavoratori al Medico Competente. Per quanto riguarda i docenti, in relazione agli eventi sentinella si riporta una situazione complessiva di rischio basso³, prevalentemente imputabile a una situazione immutata per tutti gli indicatori considerati nel corso del triennio e ad un lieve incremento degli indici infortunistici (docenti area umanistica e area scientifica).

Tra i punti di forza per fronteggiare situazioni stressanti si evidenzia la presenza di condizioni lavorative in grado di favorire un buon equilibrio casa-lavoro (per es., possibilità di svolgere orario di lavoro flessibile), un sistema di comunicazione aziendale ben articolato e strutturato, nonché la possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore, buoni livelli di autonomia nell'esecuzione delle mansioni e nella gestione dei ritmi lavorativi, la presenza di buoni rapporti interpersonali e la possibilità di svolgere compiti vari, quindi non monotoni e ripetitivi.

In conclusione, anche in base a quanto dichiarato trasversalmente dalle diverse équipe valutative, potrebbero risultare utili le seguenti azioni preventive e di tutela:

³ Si ricorda che il numero di indicatori statistici raccolti per il corpo docente è inferiore rispetto a quello raccolto per il PTA, in quanto non ulteriormente disponibili.

- formalizzare e rendere facilmente fruibili a tutti i lavoratori le procedure aziendali;
- promuovere un processo di comunicazione a cascata attraverso il quale comunicare periodicamente ai lavoratori gli obiettivi aziendali. In particolare, potrebbe essere opportuno organizzare, in maniera regolare e strutturata, riunioni/incontri tra lavoratori e preposti;
- chiarire formalmente i criteri di valutazione della prestazione lavorativa e il conseguente criterio di avanzamento professionale, compatibilmente con quanto previsto a livello ministeriale;
- prevedere, per i dirigenti/preposti, un sistema di valutazione e relativo riconoscimento per le procedure di gestione del personale;
- definire in modo più chiaro ruoli, funzioni e responsabilità. Particolare attenzione deve essere rivolta all'organizzazione e alla distribuzione dei compiti in modo da non creare sovrapposizioni o ambiguità di ruoli;
- migliorare la comunicazione interna all'azienda, sia per quanto riguarda la comunicazione "dall'alto al basso" sia viceversa, per promuovere il coinvolgimento dei lavoratori creando maggiori opportunità di partecipazione e confronto;
- promuovere la cultura del rispetto e assicurarsi che le persone più vulnerabili siano tutelati ad esempio attraverso il supporto da parte dei superiori o piani di mentoring;
- ove possibile, ridurre l'impatto della frequente interruzione del lavoro (ad esempio a causa di telefonate, incontri non programmati, sovrapposizione di compiti);
- nella progettazione e gestione dei diversi ruoli lavorativi evitare, ove possibile, l'assegnazione di più compiti contemporanei;
- pianificare con il dovuto anticipo le attività e i relativi tempi di realizzazione, in modo da stabilire tempi e risorse idonee al loro svolgimento;
- garantire ai lavoratori un adeguato supporto (da parte dei superiori) nella gestione dei rapporti con gli utenti interni e esterni, in modo tale da limitare la percezione di pressione derivante dalle responsabilità implicate dalla specifica tipologia di lavoro;
- monitorare costantemente le condizioni microclimatiche degli ambienti lavorativi,

sotto ponendoli, ove necessario, a interventi migliorativi, soprattutto in relazioni alle condizioni di temperatura;

- sottoporre le attrezzature a controlli e manutenzione regolare;
- ove possibile, ridurre le richieste di lavoro straordinario, o adottare delle misure di compensazione dopo periodi di lavoro intenso;
- monitorare più precisamente l'andamento nel corso del triennio considerato degli indicatori statistici aziendali ed eventualmente adottare specifiche misure di intervento.

Si suggerisce inoltre di valutare l'opportunità di attivare iniziative aziendali finalizzate al recepimento precoce di situazioni individuali di disagio lavorativo (ad esempio uno sportello d'ascolto), al fine di intervenire in ottica preventiva sulle possibili problematiche legate allo stress lavoro-correlato.

In conclusione, si suggerisce di monitorare nel futuro l'efficacia dell'implementazione delle misure suggerite, e di procedere ad una nuova valutazione delle condizioni di rischio stress presenti in azienda in occasione di significativi cambiamenti organizzativi o lavorativi; in ogni caso, la valutazione andrà ripetuta ogni due anni.

Si segnala, inoltre, che la raccolta dei dati statistici aggregati per più aree omogenee (in riferimento al PTA) rappresenta un limite della presente valutazione e si suggerisce all'Ateneo, per i prossimi anni, di procedere con la rilevazione degli eventi sentinella in modo più analitico e specifico per ciascuna area omogenea.

Infine, si riporta che, sulla base dei dati raccolti, non emergono particolari differenze rispetto al genere ma si suggerisce di condurre approfondimenti futuri rispetto a tale aspetto.

6. ALLEGATI

In questa sezione del documento vengono riportati i moduli per la raccolta dei dati statistici aziendali e degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro utilizzati per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. I report dei diciassette gruppi omogenei esaminati contengono i moduli con i dati emersi dalle diverse valutazioni.

**6.1. MODULO PER LA RACCOLTA DEI DATI STATISTICI AZIENDALI
ULTIMO TRIENNIO**

DATI	2010	2011	2012
n° infortuni			
n° ore lavorate			
n° lavoratori totale			
n° giorni persi per infortunio			
n° giorni di assenza per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)			
n° ore lavorative perse (permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro. Non assenze dovute a scioperi e assemblee autorizzate)			
n° ore potenzialmente lavorabili da contratto			
n° giorni di ferie contrattualmente previste e maturate			
n° giorni di ferie usufruite			
n° richieste di trasferimento (tutte quelle pervenute, accettate e non accettate)			
n° trasferimenti avvenuti (su richiesta dei dipendenti)			
n° lavoratori usciti (dall'azienda)			
n° lavoratori entrati (in azienda)			
n° procedimenti e/o sanzioni disciplinari			
n° visite richieste dal lavoratore ¹			
Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro			
Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento/molestie morali e/o sessuali			

6.2. MODULO PER IL CALCOLO DEGLI INDICATORI STATISTICI AZIENDALI ULTIMO TRIENNIO

INDICATORE		2008	2009	2010
Indici infortunistici Indice di frequenza= $(n^{\circ} \text{ infortuni} / \text{ore lavorate}) \times 1000000$ Indice di frequenza relativa= $(n^{\circ} \text{ infortuni} / n^{\circ} \text{ lavoratori}) \times 1000$ Indice di gravità= $(n^{\circ} \text{ giorni persi per infortunio} / \text{ore lavorate}) \times 1000$	indice di frequenza			
	indice di frequenza relativa			
	indice di gravità			
% Assenze dal lavoro (si intendono permessi retribuiti, permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro. Non si considerano assenze dovute a scioperi ed assemblee autorizzate) $[(n^{\circ} \text{ ore lavorative perse} / n^{\circ} \text{ ore potenzialmente lavorabili da contratto}) \times 100]$				
% Ferie non godute Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione $[(n^{\circ} \text{ giorni di ferie non usufruite} / n^{\circ} \text{ giorni di ferie contrattualmente previste e maturate}) \times 100]$				
% Trasferimenti interni richiesti dal personale Per trasferimento di personale si intende il passaggio di un dipendente da una "Unità Funzionale" interna all'impresa ad un'altra. Tale tipo di trasferimento di solito è teso a coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle delle Unità Funzionali. $[(n^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti} / n^{\circ} \text{ lavoratori}) \times 100]$. Ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a $[(n^{\circ} \text{ trasferimenti richiesti negli ultimi 3 anni} / n^{\circ} \text{ lavoratori degli ultimi 3 anni}) \times 100]$ (*) Per richieste intendiamo tutte quelle pervenute includendo quelle accettate e quelle non accettate.				

<p>% Rotazione del personale (usciti-entrati) Si intende il ciclo di rinnovo o la sostituzione del personale, cioè la misura del tasso in cui una data impresa incrementa o perde il proprio personale.</p> <p>$[(n^{\circ} \text{ lavoratori usciti} + n^{\circ} \text{ lavoratori entrati}) / n^{\circ} \text{ totale lavoratori}] \times 100$</p> <p><i>Ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a $[(n^{\circ} \text{ usciti} + \text{entrati ultimi 3 anni}) / n^{\circ} \text{ lavoratori ultimi 3 anni}] \times 100$</i></p>				
---	--	--	--	--

6.3. Check list per la valutazione degli indicatori oggettivi di stress

A. INDICATORI AZIENDALI

		DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	SE = 0
1	INDICI INFORTUNISTICI				
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)				
3	ASSENZE DAL LAVORO				
4	% FERIE NON GODUTE				
5	% TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE				
6	% ROTAZIONE DEL PERSONALE (usciti-entrati)				
7	PROCEDIMENTI/SANZIONI DISCIPLINARI				
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente ¹				
		ASSENTI		PRESENTI	
9	SEGNALAZIONI FORMALIZZATE DEL MEDICO COMPETENTE DI CONDIZIONI STRESS AL LAVORO				
10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO/ DEMANSIONAMENTO/MOLESTIE MORALI E/O SESSUALI ¹				

B. CONTESTO DEL LAVORO

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

N	INDICATORE	SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale		
2	Presenza di procedure aziendali		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori		
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini.)		
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		
10	Presenza di codice etico e di comportamento* (esclusi codici disciplinari)		
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo		

*Codice di comportamento: atto di carattere volontario, assunto dal datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, favorendo l'emersione delle situazioni latenti.

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale		
2	I ruoli sono chiaramente definiti		
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile qualità)		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N	INDICATORE	SI	NO
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		
2	Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		
3	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti		
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro		
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori		
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		
2	Possibilità di orario flessibile		
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale		

B. CONTENUTO DEL LAVORO

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		
4	Microclima adeguato		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		
13	Esposizione a rischio biologico		

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		
5	Chiara definizione dei compiti		
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA










CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione dei compiti		
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		

ORARIO DI LAVORO

N	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite		
6	E' presente il lavoro a turni		
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		

7. ESITO DELLA VALUTAZIONE

		LIVELLO DI RISCHIO		
		BASSO	MEDIO	ALTO
INDICATORI AZIENDALI				
CONTESTO DEL LAVORO				
CONTENUTO DEL LAVORO				
TOTALE				

RISCHIO BASSO		L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi aziendali o comunque ogni 2 anni.
RISCHIO MEDIO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione di rischio identificata si devono adottare le azioni di miglioramento mirate. Monitoraggio annuale degli indicatori. Se queste non determinano un miglioramento entro un anno, sarà necessario procedere al secondo livello di valutazione.
RISCHIO ALTO		L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori. E' necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di stress la verifica di efficacia delle azioni di miglioramento.