

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Società Do.Mi.No.

Documento conforme alle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

FIGURA SSL	NOMINATIVO	FIRMA
Datore di lavoro	Lorenzo Montagni	
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Andrea Tomé	
Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza	Sebastiano Gatto	
Medico Competente	Fabrizio Fiorini	

Dott.ssa Irma Seminara – Psicologa psicoterapeuta

Dicembre 2012

Documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato

Società Do.Mi.No.

1. INTRODUZIONE

Lo stress lavoro-correlato, secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro sono superiori alla capacità del dipendente di farvi fronte (o di controllarle). È tra le cause più comuni di malattie denunciate dai lavoratori e coinvolge milioni di individui nell'Unione Europea. Oltre ad essere un obbligo di legge, adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che questo fenomeno può avere sull'azienda. Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.

I rischi psicosociali lavoro-correlati riguardano alcuni aspetti della progettazione e della gestione del lavoro ed i suoi contesti sociali ed organizzativi che hanno in sé un potenziale tale da causare danni psicosociali o fisici. Costituiscono una delle più importanti sfide del mondo di oggi per la salute sul posto di lavoro e per la sicurezza e sono strettamente correlati a problemi quali stress correlato al lavoro e violenza, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

La valutazione del rischio, di per sé, non riduce lo stress lavoro-correlato, ma facilita il percorso finalizzato all'adozione di misure correttive. La valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata ai sensi dell'Art. 28, comma 1, del T.U. 81/08, fornisce delle importanti notizie sulla natura e la gravità del problema, sui rischi psicosociali e sul modo in cui questi possono incidere sulla salute di coloro che vi sono esposti.

2. STRUMENTI E METODI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è stata effettuata presso la Società DO.MI.NO. mediante il metodo VIS (Valutazione Indicatori di Stress, a cura

di Sarto, De Carlo, Falco, Vianello, Magosso, Bartolucci, Marcuzzo; FrancoAngeli, 2011) predisposto da un'équipe di specialisti afferenti al Servizio Sanitario Nazionale e all'Università degli Studi di Padova (Facoltà di Psicologia e di Medicina e Chirurgia).

Il metodo V.I.S., basato su un insieme di indicatori aziendali e su dati ottenuti all'interno di un gruppo di valutazione aziendale, ha permesso di individuare i livelli di esposizione al rischio di stress correlato al lavoro, con lo scopo di prevenire lo stress "negativo" e nello stesso tempo di valorizzare gli elementi che garantiscono il buon funzionamento dell'organizzazione. Tale metodo rinvia alle indicazioni contenute nelle linee guida della Commissione Consultiva Permanente del 18.11.2010 ed all'art. 28 del D. Lgs. 81/08. Dall'analisi dei risultati ottenuti attraverso questa metodologia è possibile avere una visione generale del livello di rischio ed evidenziare le criticità e le priorità degli interventi da adottare.

La presente relazione è parte integrante del Documento di valutazione dei rischi aziendali, di cui è responsabile il Datore di lavoro, assistito dal RSPP, dal medico competente e da eventuali consulenti esterni, che possono apportare il loro contributo in termini di competenze adeguate alla valutazione.

3. LE FASI DELLA VALUTAZIONE

Il metodo VIS viene applicato come valutazione preliminare allo scopo di individuare nel tempo le azioni da intraprendere, in seguito alla valutazione degli esiti raggiunti. Gli indicatori proposti da tale metodo sono di tipo oggettivo ed intersoggettivo e permettono di far rientrare l'impresa valutata all'interno di diverse fasce di rischio. La scelta del metodo è stata effettuata, oltre che per le sue caratteristiche di facilità d'uso, brevità, basso costo e immediatezza operativa, anche per la corrispondenza con il metodo già utilizzato all'interno dell'Ulss 13, azienda appaltante la società DO.MI.NO, in occasione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Operativamente il metodo VIS si compone di diversi momenti, individuati da quattro schede:

- La **scheda 1** analizza i cosiddetti indicatori oggettivi, elementi rilevabili oggettivamente ed in genere numericamente determinabili, che sono considerati rappresentativi nell'evidenziare un rischio di stress lavoro-correlato. Essi sono la tipologia di contratto, la presenza di certificazioni per la qualità e la sicurezza, la presenza di sistemi di gestione della sicurezza e dei rischi psicosociali, la tipologia di attività lavorativa svolta, il grado di assenteismo e turnover, la presenza di vertenze sindacali o con enti previdenziali/assicurativi/di vigilanza, indice di incidenza e gravità degli infortuni, ricorsi ex. art. 5 L. 300/70 o art. 41 D. Lgs. 81/08, giudizi di non idoneità o di idoneità parziale da parte del medico competente, indice di incidenza delle malattie professionali, esposizione ad altri fattori di rischio oltre i valori limite di soglia.

- La **scheda 2** rileva invece indicatori intersoggettivi e fattori relativi al contesto e al contenuto del lavoro attraverso la realizzazione di tanti focus group quanti sono i gruppi omogenei individuati nell'azienda. Ai focus group partecipano, oltre ai rappresentanti dei lavoratori dell'azienda suddivisi in gruppi omogenei, i principali attori aziendali in ambito di sicurezza e salute dei lavoratori (un rappresentante del datore di lavoro, RSPP, RLS o RSU, il medico competente, eventuali altre figure ritenute utili alla valutazione). Ai partecipanti al focus viene affidata la formulazione di un giudizio collegiale su elementi che possono essere fonte di stress, quali le caratteristiche del compito lavorativo, i processi sociali ed organizzativi, le caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, la percezione della gestione della sicurezza, la crescita professionale, la gestione delle "diversità" (maternità/paternità, disabilità, stranieri), i ruoli organizzativi e l'interfaccia casa/lavoro.

- La **scheda 3** è riservata al giudizio del medico competente relativamente a come quest'ultimo percepisce il disagio psico-fisico tra i lavoratori sia in base ai dati sanitari raccolti nella scheda 1, sia in base alla conoscenza storica dell'azienda e dei suoi lavoratori.

- La **scheda 4** è finalizzata alla raccolta di altri indicatori soggettivi, quali sono i *sintomi di malessere psicofisico*; i suoi item sono stati tratti in parte dal Test Qu-Bo (la scheda sintomi) con alcune modifiche, e dunque possiamo confrontare i relativi dati

con lo standard di riferimento ottenuto dalla popolazione esaminata mediante il Qu-Bo stesso, anche se tale Test è basato sull'auto percezione e non su un giudizio clinico. I sintomi rilevati (che nel Qu-Bo sono quantificati dal lavoratore, appunto in base alla sua percezione), vengono raccolti dal medico competente durante la sorveglianza sanitaria in modo sistematico e standardizzato; prospetticamente questa rilevazione potrà avere valori parametrici consolidati e validi quando i gruppi esaminati saranno sufficientemente ampi, così da poter costruire le prevalenze di disturbi nelle popolazioni lavorative di riferimento. La scheda 4 è attualmente in corso di validazione.

4. FASI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PRESSO LA SOCIETÀ DO.MI.NO

Ai fini della somministrazione delle schede 1-2-3-4 è stata stabilita, in accordo con il datore di lavoro, una suddivisione dell'azienda in 3 gruppi omogenei per il totale dei 62 lavoratori:

- **GRUPPO I:** *Segreterie di reparti* (26 persone, di cui 20 operanti a Dolo, 5 a Mirano e 1 a Noale);
- **GRUPPO II:** *Segreterie dei reparti di Radiologia* (18 persone, di cui 9 operanti a Mirano e 9 a Dolo);
- **GRUPPO III:** *Amministrativi Servizi* (18 persone, di cui 14 operanti a Dolo, 1 a Mirano e 3 nel distretto di Mira).

I lavoratori della DO.MI.NO. svolgono mansioni di segreteria (front e back office) o amministrative, pertanto non è stata fatta un'ulteriore suddivisione in mansioni, come previsto dal metodo, essendo tutti compresi all'interno della "mansione esecutiva intellettuale".

Scheda 1: Indicatori Oggettivi

I dati prodotti dalla scheda 1 sono stati elaborati per calcolare, nell'ambito di ogni gruppo di DO.MI.NO, degli indici numerici cui è stata attribuita diversa magnitudo in riferimento ai valori di soglia indicati nel metodo V.I.S. Di seguito verranno riportati gli indicatori considerati ed illustrati i risultati per ogni gruppo.

1. Tipologia di contratto (valore medio triennale): Numero di dipendenti a tempo determinato / Numero di dipendenti totali X 100.

Il valore calcolato per questo indicatore è:

- 4% per il Gruppo I; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 0% per il Gruppo II; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 8,33% per il Gruppo III; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

2. Certificazioni per la qualità e la sicurezza: sebbene le certificazioni non siano state effettuate da DO.MI.NO., l'Ulss 13 possiede le certificazioni per i reparti e per i servizi. Viene attribuito il peso **-1** a tutti i gruppi.

3. Elementi del sistema di gestione: viene definita un'analisi delle cause e conseguenti misure preventive in caso di accadimento di infortuni e di malattie professionali; esiste un piano di formazione scritto rivolto ai lavoratori e ai dipendenti; non sono presenti macchine o impianti o DPI; non viene adottato il Sistema Gestione Sicurezza UNI-INAIL. Viene attribuito il peso **-1** a tutti i gruppi.

4. Elementi del sistema di gestione dei rischi psicosociali: esiste uno sportello d'ascolto rivolto ai lavoratori; è stata effettuata la valutazione dello stress in data antecedente al 2011; non viene attuata una formazione sui rischi psicosociali rivolta a tutti i lavoratori. Viene attribuito il peso **-2** a tutti i gruppi.

5. Tipologia di aziende e lavorazione: DO.MI.NO. appartiene ai settori che la letteratura indica come settori a rischio di stress (struttura sanitaria, sportelli front-office). Vengono attribuiti **8 punti** in tutti i gruppi.

6. Assenteismo (valore medio triennale): giornate di assenza / numero di dipendenti totali.

Il valore calcolato per questo indicatore è:

- 8,47 per il Gruppo I; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 8,04 per il Gruppo II; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 4,56 per il Gruppo III; il valore assegnato è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

7. Cessazioni (valore medio triennale): numero totale di dipendenti cessati alla fine dell'anno precedente /numero di dipendenti totali X 100.

Il valore calcolato è di:

- 13,7% per il Gruppo I; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 0% per il Gruppo II; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 2,22% per il Gruppo III; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

8. Cessazioni volontarie (valore medio triennale): numero di dipendenti cessati per cessazione volontaria /numero di dipendenti totali X 100.

Il valore calcolato è di:

- 3,23% per il Gruppo I; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

- 0% per il Gruppo II e III; il peso assegnato in riferimento ai valori di soglia è di **0 punti** in quanto il dato è inferiore alla media nazionale.

9. Vertenze sindacali/contrattuali: non presenti. Vengono attribuiti **0 punti** in tutti i gruppi.

10. Vertenze con Enti Previdenziali/Assicurativi o Organi di controllo: non presenti. Vengono attribuiti **0 punti** in tutti i gruppi.

Vertenze per molestie morali/sessuali: non presenti.

11. Dati sanitari: gli indici di incidenza e gravità degli infortuni riconosciuti per il triennio 2006-2008 e sono inferiori al valore medio delle statistiche INAIL per

attività economiche comparabili, non sono riconosciuti casi di malattia professionale; non sono state richieste visite straordinarie. Vengono attribuiti **0 punti** in tutti i gruppi.

12. Rilevanza dei fattori di rischio "tradizionali": non è presente esposizione al rumore superiore a 87 dB (A) o 140 dB (C); non è presente rischio chimico superiore al valore limite di soglia (TLV); non è presente movimentazione manuale dei carichi o movimenti ripetitivi o movimenti di traino-spinta superiori agli indici di rischio di riferimento; non è presente esposizione alle vibrazioni superiore al valore limite; non è presente microclima inadeguato rispetto ai valori di riferimento (WBGT, PMV) per nessun gruppo.

Nel metodo VIS, i punteggi per la Scheda 1 compresi tra 0 e 7 configurano un rischio basso. In totale la scheda 1 è stata valutata con un punteggio pari a:

- **4/32 per il Gruppo I** corrispondente a una fascia di **Rischio Basso**;
- **4/32 per il Gruppo II** corrispondente a una fascia di **Rischio Basso**;
- **4/32 per il Gruppo III** corrispondente a una fascia di **Rischio Basso**;

È necessario precisare che:

- le risposte alle domande della scheda 1 sono state elaborate attraverso i dati forniti dagli uffici del personale dell'Ulss 13, nonché del dipartimento di prevenzione e dell'UOS Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori;
- i dati della Scheda 1 sono riferiti agli anni 2009, 2010, 2011 in quanto la maggior parte degli indicatori raccolti si riferiscono all'andamento triennale degli infortuni valutato in comparazione con gli indici di soglia di riferimento.
- i dati sono stati sottoposti ai lavoratori per il controllo e la comparazione con le altre condizioni emerse nel corso dei focus group.

Scheda 2: Focus group per indicatori intersoggettivi

I focus group sono stati realizzati nei giorni 15, 21 e 28 novembre 2012 per esaminare in maniera collegiale la problematica dello stress lavoro-correlato e dei

rischi psicosociali. Attraverso la valutazione dei fattori di rischio riguardanti il contenuto e il contesto del lavoro, appartenenti alla sfera della percezione del disagio di origine lavorativa, i componenti dei focus group hanno collegialmente definito il punteggio da attribuire a ciascun elemento preso in esame, in modo da rendere quanto più oggettiva possibile la valutazione, attraverso la condivisione della percezione soggettiva di ciascun partecipante e la formulazione di un punteggio ottenuto mediante una mediazione motivata.

Nel metodo VIS, i punteggi per la Scheda 2 compresi tra 0 e 6 configurano un rischio basso, i punteggi compresi tra 7 e 13 configurano un rischio medio, un punteggio superiore ai 14 configura un rischio alto.

Tabella 1. Punteggi scheda 2 – Gruppo I

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro	0	2
	Autonomia/controllo sul lavoro	2	
PROCESSI SOCIALI	Relazioni tra colleghi	0	0
	Relazioni fra superiore/collaboratore	0	
	Relazioni fra gruppi di lavoro	0	
PROCESSI ORGANIZZATIVI	Processi organizzativi	0	0
CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO	Caratteristiche dell'ambiente di lavoro ¹	0	0
GESTIONE DELLA SICUREZZA	Gestione della sicurezza	0	0
CRESCITA PROFESSIONALE	Crescita professionale	2	2
GESTIONE DELLE DIFFERENZE	Opportunità donne	0	0
	Opportunità etnie	0	
	Opportunità disabili	0	

¹ Per la sede di Noale si riporta una condizione peggiore.

RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi	0	0
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI		4	

Nel caso del Gruppo I, i punteggi complessivi finali indicano un livello di rischio basso. Gli indicatori che risultano maggiormente critici tuttavia sono i seguenti: autonomia/controllo sul lavoro e crescita professionale. Il contratto di ciascun lavoratore non prevede, infatti, nessun avanzamento di carriera, né una valutazione dei risultati raggiunti. Una nota aggiuntiva riguarda inoltre le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, per cui è emersa una situazione in controtendenza con altri luoghi per la sede di Noale, dove il fattore di rischio è elevato. In alcuni reparti di Dolo e Mirano, inoltre, per quanto sia stato individuato un basso livello di rischio ambientale, non sempre risulta funzionante l'impianto di climatizzazione/riscaldamento (in particolare Ortopedia e Chirurgia).

Tabella 2. Punteggi scheda 2 – Gruppo II

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro	2	4
	Autonomia/controllo sul lavoro	2	
PROCESSI SOCIALI	Relazioni tra colleghi	2	2
	Relazioni fra superiore/collaboratore	0	
	Relazioni fra gruppi di lavoro	0	
PROCESSI ORGANIZZATIVI	Processi organizzativi	0	0
CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO	Caratteristiche dell'ambiente di lavoro ²	0	0

² È stata riportata una differenza tra i due siti: a Mirano il fattore di rischio "Caratteristiche dell'ambiente di lavoro" è considerato elevato in tutte le sottodimensioni, ad eccezione della presenza di attrezzature inadeguate o obsolete.

GESTIONE DELLA SICUREZZA	Gestione della sicurezza	0	0
CRESCITA PROFESSIONALE	Crescita professionale	2	2
GESTIONE DELLE DIFFERENZE	Opportunità donne	0	0
	Opportunità etnie	Non presenti	
	Opportunità disabili	Non presenti	
RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi	2	2
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI		10	

Per il Gruppo II, i fattori di rischio relativi al contesto e al contenuto del lavoro si attestano ad un livello di rischio complessivo medio. I fattori di rischio maggiormente presenti sono le caratteristiche del lavoro (con alcune differenze tra la Radiologia di Dolo e di Mirano) e l'autonomia/controllo sul proprio lavoro; le relazioni tra colleghi, con un punteggio lievemente superiore per Mirano; la crescita professionale e i ruoli organizzativi.

Una nota differente per la Radiologia di Mirano, in particolare per le condizioni fisiche e per gli ambienti di lavoro che sono considerati inadeguati per la maggior parte dei casi.

Tabella 3. Punteggi scheda 2 – Gruppo III

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro ³	0	0
	Autonomia/controllo sul lavoro ⁴	0	
PROCESSI SOCIALI	Relazioni tra colleghi	0	

³ Una nota differente riguarda la Dipartimento informatico, dove le caratteristiche del lavoro comportano un fattore di rischio spesso antitetico a quello di altri servizi, in particolare per assenza di lavoro routinario e maggiore autonomia nel pianificare il proprio lavoro. Ciò nonostante, il rischio complessivo viene percepito dalla maggioranza di livello basso.

⁴ Vedi nota 3.

	Relazioni fra superiore/collaboratore ⁵	0	0
	Relazioni fra gruppi di lavoro ⁶	0	
PROCESSI ORGANIZZATIVI	Processi organizzativi	0	0
CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO	Caratteristiche dell'ambiente di lavoro	0	0
GESTIONE DELLA SICUREZZA	Gestione della sicurezza	0	0
CRESCITA PROFESSIONALE	Crescita professionale	2	2
GESTIONE DELLE DIFFERENZE	Opportunità donne	0	0
	Opportunità etnie	0	0
	Opportunità disabili	0	0
RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi	0	0
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI		2	

Per quanto riguarda il gruppo III, il focus group sui fattori di rischio valutati intersoggettivamente ha riportato un punteggio di rischio complessivo pari a 2, ovvero un livello di rischio basso. Alcune note aggiuntive riguardano: punteggi differenti applicati al Dipartimento informatico rispetto agli altri servizi, essendo stato individuato per il primo un rischio superiore riguardo alla complessità del lavoro ma minore rispetto alla ripetitività ed all'autonomia di gestione; punteggi più elevati rispetto al fattore di rischio relativo ai processi sociali e alle relazioni in particolare con il proprio superiore e tra gruppi di lavoro, sempre per il Dipartimento informatico.

⁵ Il Dipartimento informatico si distacca dal punteggio degli altri Servizi riportando un fattore di rischio elevato.

⁶ Vedi nota 5.

Sia per quanto riguarda il gruppo I che il gruppo III, è stato individuato un ulteriore fattore di rischio percepito e non contemplato dall'analisi proposta, che riguarda la precarietà del lavoro e la mancanza di certezze rispetto al futuro, poiché la società DO.MI.NO. è strettamente collegata alle decisioni politiche assunte dalla sanità pubblica nazionale e regionale. La situazione di incertezza è evidenziata come causa principale di ansia e stress nei lavoratori.

Scheda 3: Giudizio del medico competente

In questa parte della valutazione il medico competente definisce in quale fascia di rischio collocare i gruppi individuati all'interno di DO.MI.NO. sia in base ai dati sanitari raccolti nella scheda 1, sia soprattutto in base alla conoscenza dell'azienda e dei suoi lavoratori, specialmente in occasione delle visite di sorveglianza sanitaria e di osservazione in azienda UIss13.

Il giudizio sulla condizione psicofisica dei lavoratori di DO.MI.NO. è stato espresso dal medico competente Dott. Fabrizio Fiorini, il quale ha riportato un giudizio complessivo di **rischio basso** per i tre gruppi analizzati.

Ciò significa che i dati a disposizione del medico competente lo portano a concludere che non vi sono elementi che fanno ritenere lo stress lavoro-correlato come un fattore di rischio significativo all'interno della società DO.MI.NO.

Scheda 4: Valutazione dei sintomi da stress lavoro-correlato

In occasione delle visite di sorveglianza sanitaria, svoltesi nel corso del 2012, il medico competente ha effettuato le interviste per la valutazione dei sintomi da stress lavorativo, come predisposto nella scheda 4 del metodo V.I.S. I dati raccolti sono *in progress* poiché non comprendono la totalità dei lavoratori della DO.MI.NO., tuttavia per ciascun gruppo è stata superato il 50% di interviste sul totale dei lavoratori per gruppo. Si fa presente che i dati raccolti non hanno una significatività statistica poiché non è ancora stato scelto un criterio di rappresentatività ufficiale

(gli autori del metodo sono in attesa di raggiungere una popolazione di riferimento rappresentativa dei campioni di lavoratori intervistati).

Al momento attuale (novembre 2012) sono stati intervistati 32 lavoratori, di cui 16 risultano positivi per i sintomi da stress lavoro-correlato. Di seguito il grafico riporta la distribuzione dei sintomi positivi, suddivisi per i diversi gruppi omogenei, da cui si evince che i sintomi più frequenti sono i disturbi del sonno, seguiti dai sintomi de esaurimento emotivo e d'ansia.

Grafico 1. Valutazioni Scheda 4 - Gruppo I

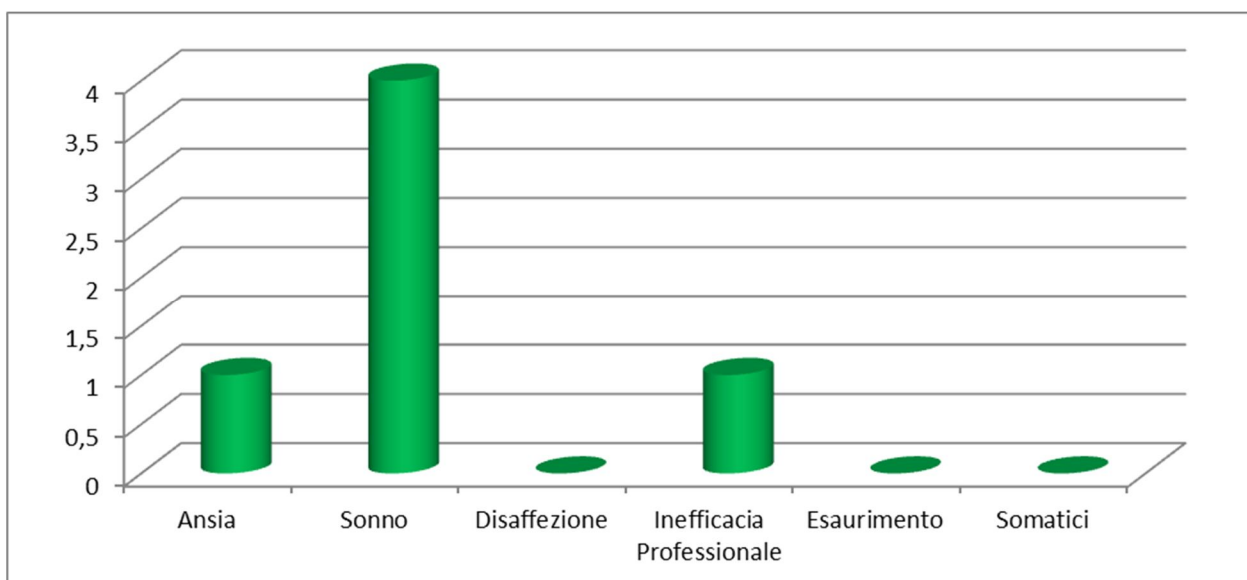
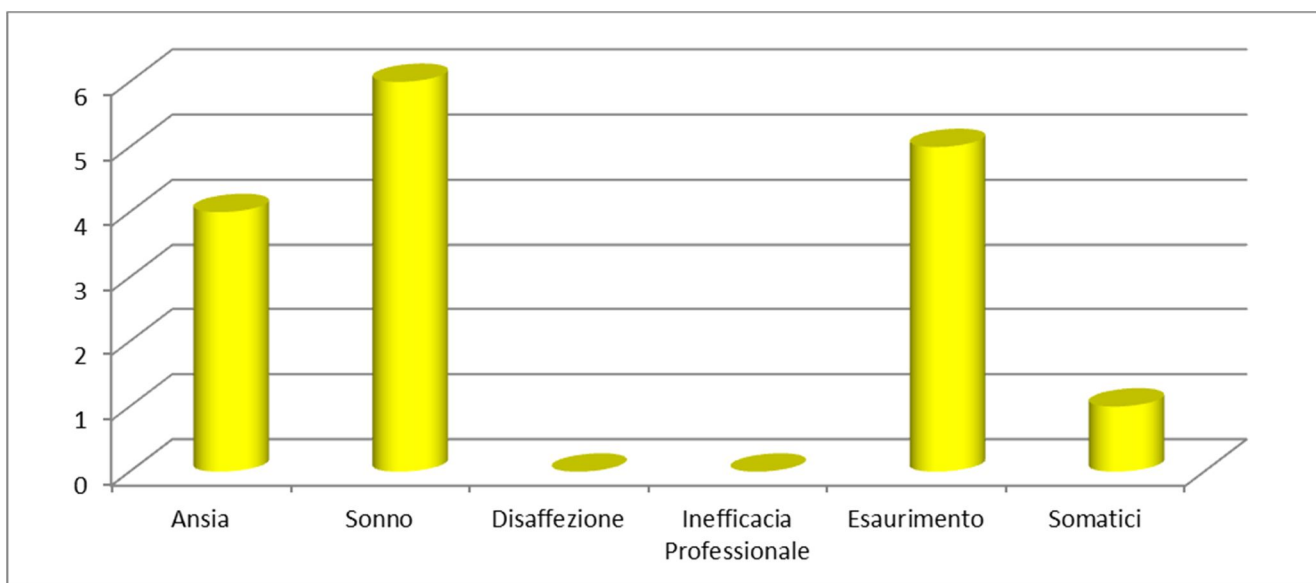
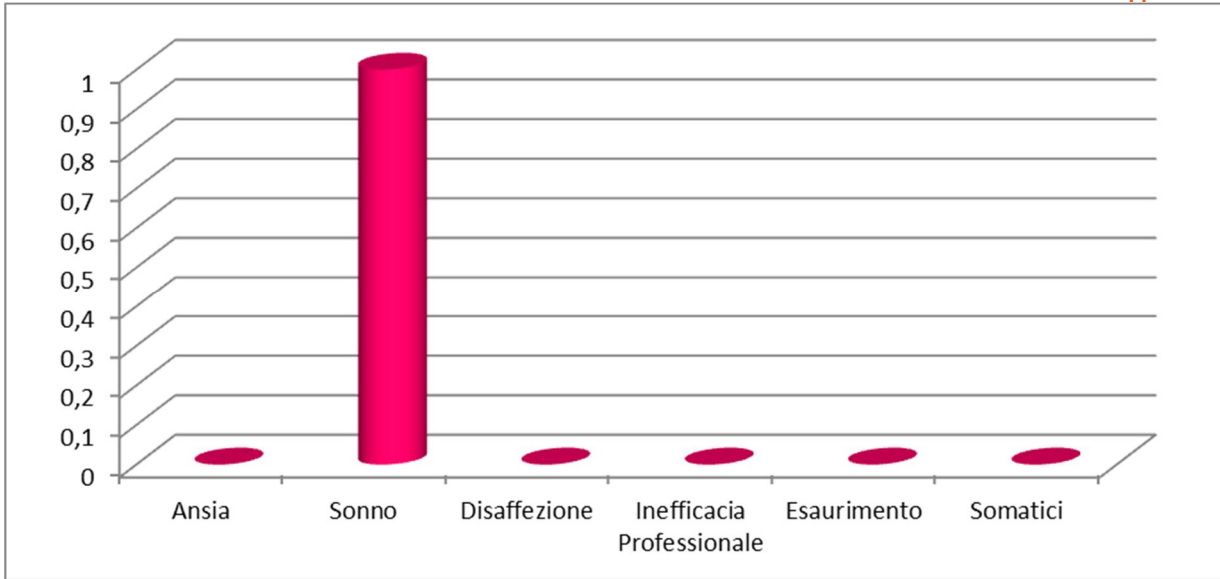


Grafico 2. Valutazioni Scheda 4 - Gruppo II

Grafico 3. Valutazioni Scheda 4 – Gruppo III



5. VALUTAZIONE GLOBALE

In conclusione dell'applicazione del metodo VIS, viene attribuito a ciascun dato ottenuto un punteggio ponderato sulla base del livello di rischio individuato, come da tabella sottostante. Ad ogni scheda corrispondono tre livelli di rischio – basso, medio, alto – e si assume, così come riportato nella tabella presentata di seguito, che a ciascun livello di rischio venga assegnato un valore: 0 per il rischio basso, altri valori riportati in tabella per il rischio medio e per il rischio alto.

Alla scheda 2 viene attribuito un valore doppio (50%) rispetto alle schede 1 e 3 (25% a ciascuna di esse).

	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
SCHEDA 1	0 Gruppi I,II,III	1	2
SCHEDA 2	0 Gruppi I,III	2 Gruppo II	4
SCHEDA 3	0 Gruppi I,II,III	1	2

Il punteggio ponderato finale per ciascun gruppo è il seguente:

0 PUNTI per il Gruppo I;

2 PUNTO per il Gruppo II;

0 PUNTO per il Gruppo III;

Questo punteggio viene quindi valutato secondo la seguente classificazione indicando complessivamente un livello di **RISCHIO BASSO** per tutti i Gruppi, tranne per il Gruppo II , per il quale si evidenzia un **RISCHIO MEDIO**.

INFERIORE a 2	RISCHIO BASSO
UGUALE o SUPERIORE a 2 e INFERIORE a 4	RISCHIO MEDIO
UGUALE o MAGGIORE di 4	RISCHIO ALTO

6. CONCLUSIONI

Complessivamente la valutazione del rischio stress ha riportato una condizione di rischio psicosociale basso, specialmente per quanto riguarda i dati oggettivi; una percezione soggettiva abbastanza positiva delle relazioni interpersonali, nonché dei fattori relativi al contesto e al contenuto del lavoro, è emersa nelle valutazioni dei rappresentanti dei lavoratori e delle figure della sicurezza.

Se per quanto riguarda l'aspetto degli indicatori oggettivi rilevati attraverso la scheda 1 non emergono situazioni degne di attenzione particolare, alcune considerazioni vanno invece effettuate riguardo i risultati emersi nella scheda 2. Entrando nel dettaglio di questa scheda, i punteggi di rischio che si ripetono nei diversi gruppi riguardano in particolare due dimensioni: Caratteristiche intrinseche del lavoro (Gruppi I,II) e Crescita professionale (tutti i gruppi).

I compiti di segreteria richiedono spesso un elevato carico mentale e di sostenere elevati ritmi di lavoro, specialmente per quanto riguarda le segreterie dei reparti. La mancanza di progressione di carriera e l'impossibilità di essere riconosciuti sulla base dei risultati raggiunti, nonché l'assenza di prospettive certe per il futuro fa

sperimentare, in tutti i gruppi, un vissuto di stress che può tendere alla somatizzazione (si vedano, a tal proposito, i risultati parziali della scheda 4).

Per quanto riguarda il Gruppo II, oltre alle caratteristiche intrinseche del lavoro, il rischio stress è presente per la dimensione autonomia/controllo sul lavoro, per le relazioni interpersonali (conflitti e scarsa solidarietà tra colleghi) e per la criticità delle condizioni ambientali (indicate solo per la Radiologia di Mirano), per la crescita professionale e per i ruoli organizzativi che non sempre sono assegnati in funzione delle competenze o potenzialità dei lavoratori.

Come previsto dalle linee guida della Commissione Consultiva per la valutazione del rischio stress del 18.11.2010, in caso di rischio medio, individuato da questa valutazione per il Gruppo delle segreterie di Radiologia, si consiglia di proseguire subito con misure di prevenzione (anche individuate mediante il focus group); qualora queste non portassero ad una riduzione del rischio, si procede con una valutazione approfondita dello stress percepito lavoratori. Successivamente agli ulteriori interventi, si procede alla rivalutazione.

7. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Le azioni correttive sono l'obiettivo fondamentale a cui tende una valutazione del rischio stress. Esse consentono l'adozione di misure per la gestione, la prevenzione e la riduzione del rischio da stress lavoro-correlato. Queste azioni, di tipo individuale o collettivo, o di entrambe le tipologie, rispondono ai fattori di rischio che sono stati evidenziati nelle schede stesse. Di seguito si indicano alcune azioni correttive previste dalla metodologia V.I.S. per i rischi evidenziati nella valutazione della società DO.MI.NO.

A) **CARATTERISTICHE DEL LAVORO:** le azioni previste per ridurre tale fattore di rischio sono rivolte al miglioramento progressivo e sostenibile dell'organizzazione del lavoro e della gestione/distribuzione dei carichi di lavoro, anche in termini di tempi, ritmi, contenuti, modalità, procedure. Definizione di piani di formazione ed informazione in grado di fornire ai lavoratori le conoscenze e le competenze per una più efficace gestione dello stress e delle emozioni in condizioni di intenso coinvolgimento lavorativo.

- B) AUTONOMIA/CONTROLLO SUL LAVORO. Adeguamento delle procedure ai diversi gradi di decisionalità. Attività formativa diretta alla maggiore sensibilizzazione sugli obiettivi e sui livelli di qualità richiesti, nonché sugli aspetti della condivisione delle procedure e della discrezionalità.
- C) PROCESSI SOCIALI. Organizzare percorsi formativi per tutto il personale, anche dedicati alle tematiche del benessere organizzativo, favorendo l'acquisizione di competenze, di tecniche e di abilità necessarie per gestire la convivenza organizzativa, con particolare riferimento alle tematiche del conflitto. Tali azioni possono realizzarsi anche all'esterno del posto di lavoro. Potenziare l'intervento specialistico individuale incentivando la sorveglianza medica.
- D) RUOLI ORGANIZZATIVI. Definizione di un sistema di valutazione delle performance – adeguato alle caratteristiche e alle dimensioni d'impresa – volto ad apprezzare il reale contributo di ciascun collaboratore nel ricoprire la sua posizione, in termini di comportamenti attivati e di risultati prodotti.
- E) CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO. Prevedere interventi migliorativi relativamente alla postazione e all'ambiente di lavoro finalizzati ad incrementare il comfort complessivo: illuminazione, salubrità dell'area, esposizione al rumore, personalizzazione dell'ambiente.