

Dott.ssa Irma Seminara Psicologa Psicoterapeuta Piazza Europa 5 35027 Noventa Padovana	Rischio Stress Lavoro- Correlato DO.MI.NO.	Edizione: 2
		Rev.: 1

RELAZIONE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

DO.MI.NO. Srl (Servizi gestionali per la sanità)

Via XXIX aprile, n.2 Dolo (Ve) – presso Ospedale di Dolo

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	Luca Cingolani	
Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza	Sebastiano Gatto	
Consulente esterno per il rischio stress	Irma Seminara	

Data certa:

..

Firma digitale:

..

Apposizione del timbro postale per la data certa

Firma:

Relazione di valutazione del rischio stress lavoro correlato

ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO

PREMESSA	2
PREPARAZIONE DELLA VALUTAZIONE	2
STRUMENTI E METODI ADOTTATI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS	3
LE FASI DELLA VALUTAZIONE - IL METODO V.I.S.	4
La valutazione preliminare	4
Definizione dei gruppi omogenei	6
Scheda 1: indicatori oggettivi e risultati per gruppo omogeneo.....	6
Scheda 2: focus group per indicatori intersoggettivi e risultati per gruppi omogenei.....	11
Scheda 3: giudizio del medico competente.....	16
RISULTATI COMPLESSIVI DELLA VALUTAZIONE	17
CONCLUSIONI	18
AZIONI DI MIGLIORAMENTO E CRONOPROGRAMMA	19

PREMESSA

La seguente relazione fa seguito alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato effettuata dalla ditta DO.MI.NO. nel 2015, in ottemperanza alle normative di legge attuali e alle Linee Guida della Commissione Consultiva Permanente in tema di rischio stress correlato al lavoro.

Tale valutazione ha previsto un'analisi dei dati oggettivi mediante la versione rivisitata del metodo VIS (attualmente in fase di pubblicazione) e una raccolta dei dati intersoggettivi attraverso il metodo del focus group, nonché il giudizio del Medico Competente, fino all'individuazione del punteggio di rischio complessivo per i quattro gruppi omogenei individuati.

La valutazione del rischio, di per sé, non riduce lo stress lavoro-correlato, ma facilita il percorso finalizzato all'adozione di misure correttive e fornisce 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. Anche nell'ambito di questa valutazione pertanto si è puntato alla individuazione del livello di rischio complessivo che, qualora risulti medio o alto, può richiedere l'adozione di adeguate misure correttive volte non solo alla riduzione dei rischi ma anche al miglioramento delle variabili organizzative che incidono indirettamente sulla salute dell'organizzazione e dei suoi lavoratori.

PREPARAZIONE DELLA VALUTAZIONE

Prima di procedere alla valutazione è necessario operare una vera e propria "preparazione dell'organizzazione", elemento chiave in tutti i processi valutativi e, ancor di più, nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, attraverso tre momenti: 1) costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione; 2) sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale; 3) sviluppo del piano di valutazione del rischio.

La costituzione del gruppo di gestione della valutazione, su iniziativa del datore di lavoro, prevede la partecipazione di: un dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro (se presente), in raccordo con preposti, RLS/RLST, RSPP, ASPP e MC, ove nominato, con l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti. Tale incontro è stato effettuato nel dicembre 2014 nel

corso della riunione periodica tra i soggetti della prevenzione, in cui è stato stabilito di effettuare una revisione della valutazione, essendo trascorsi tre anni dalla precedente valutazione, come da indicazioni della Commissione Consultiva.

Le linee guida prevedono inoltre che si provveda all'informazione/formazione di quei lavoratori e/o RLS che, come indicato dalla Commissione Consultiva, saranno "sentiti" in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto. La formazione, in particolare, sarà mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si andrà ad applicare. Nel caso specifico l'informazione dei lavoratori è avvenuta al termine della precedente valutazione, con la condivisione dei risultati a tutti i lavoratori nel corso di un incontro; inoltre l'applicazione della metodologia VIS prevede la partecipazione dei lavoratori alla fase di raccolta dei fattori di contesto e contenuto in maniera diretta.

Si ritiene necessario lo "sviluppo del piano di valutazione del rischio", in considerazione dell'articolazione del percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva e del previsto coinvolgimento, in diversi momenti, dei lavoratori o campioni degli stessi e/o dei loro rappresentanti, anche in funzione del fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica. È indispensabile, come d'altronde previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, la "programmazione temporale" attraverso l'approntamento di un vero e proprio cronoprogramma che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, preveda per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti.

STRUMENTI E METODO ADOTTATI NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS

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., già utilizzato nella precedente valutazione, è stato recentemente modificato dagli autori per acquisire informazioni più dettagliate in particolare nella fase iniziale della raccolta dei dati oggettivi e quantitativi, anche attraverso il confronto con i valori soglia di riferimento ricavati dalle ricerche e dalle applicazioni effettuate nel corso degli ultimi anni. 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.

LE FASI DELLA VALUTAZIONE – IL METODO V.I.S.

LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di “indicatori di rischio da stress lavoro-correlato oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili”, a solo titolo esemplificativo individuati dalla Commissione Consultiva, appartenenti “quanto meno” a tre famiglie distinte:

- 1) *eventi sentinella;*
- 2) *fattori di contenuto del lavoro;*
- 3) *fattori di contesto del lavoro.*

Questa fase preliminare è necessaria e sufficiente per effettuare una valutazione accurata del rischio stress in linea con le indicazioni ministeriali.

Il metodo VIS prevede la rilevazione di tutti i fattori di rischio suddetti, 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 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; prospettivamente 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 e non deve essere applicata necessariamente ai fini della valutazione del rischio.

Le schede sono compilate con la partecipazione di tutti i lavoratori, in particolare coloro che possono fornire una valutazione complessiva degli elementi da valutare, in particolare le figure della prevenzione e il medico competente.

DEFINIZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI

La valutazione preliminare presso DO.MI.NO. ha previsto la somministrazione delle schede 1-2-3 in seguito alla suddivisione del personale dipendente della Società in **quattro** gruppi omogenei:

- **GRUPPO I: Segreterie di reparto** (include reparti di: *Medicina Dolo e Mirano, Centro Salute Mentale Dolo, Cardiologia Dolo e Mirano, Ortopedia Dolo, Pediatria Dolo, Rianimazione Mirano, Urologia Dolo, Chirurgia Dolo, Oculistica Dolo, Medicina dello Sport Noale, Oncologia Mirano; Pneumologia Dolo, Ostetricia/Ginecologia Mirano, Dirigenza Medica Dolo, Geriatria Dolo, Screening Dolo*);
- **GRUPPO II: Segreterie dei reparti di Radiologia** (include personale operante nelle *Radiologie di Dolo e Mirano*);
- **GRUPPO III: Attività amministrative diverse** (*Ufficio Analisti; Ufficio Affari Generali; Ufficio Accreditamento e Contratti, qualità ed esiti; Ufficio Economato; Ufficio SPES; Ufficio Amministrazione DO.MI.NO.; Dip. Informatico; Distretto di Mira*).
- **GRUPPO IV: Referenti** (figure con ruolo di coordinamento presenti solo in alcuni gruppi o reparti di lavoro).

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". Il criterio di unificazione in gruppi omogenei è dato in questo caso dall'appartenenza a settori lavorativi simili per responsabilità e compiti, dunque anche per esposizione a fattori di rischio simili.

SCHEDA 1: INDICATORI OGGETTIVI E RISULTATI PER GRUPPI OMOGENEI

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 la descrizione degli indicatori considerati ed i risultati per ogni gruppo in una tabella.

1. **Tipologia di contratto**: Numero di dipendenti a tempo determinato / Numero di dipendenti totali X 100. Il valore in percentuale viene confrontato con un valore soglia che per questo settore è pari a 15 %.

2. **Assenze per malattia**: Confronta le assenze per malattia (in n° ore) effettuate nell'anno precedente con la media del triennio precedente.

3. **Turnover**: confronto tra il turnover (assunti + cessati diviso il numero dei lavoratori) dell'anno precedente con quello del triennio precedente.

4. **Richieste di trasferimento**: numero di persone che hanno avanzato una richiesta di trasferimento verso un altro reparto della stessa azienda nell'anno precedente, confrontato con il triennio precedente.

5. **Infortuni**

A) **Infortuni**: Indice di incidenza del numero di infortuni sul lavoro. Confronto con il triennio precedente.

B) **Infortuni indennizzati dall'INAIL**: numero infortuni che hanno ricevuto un indennizzo dall'INAIL esclusi quelli in itinere, nel triennio precedente. Il dato è confrontato con un indice di incidenza nazionale triennale INAIL per settore di attività.

C) **Infortuni/indice di gravità**: si riferisce al numero di giornate convenzionali perse dal gruppo di lavoratori per infortunio sul lavoro, come definite dalla norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro", facendo riferimento al Registro Infortuni dell'organizzazione. Il dato è confrontato con la media triennale precedente.

D) **Infortuni permanenti e mortali**: numero di infortuni sul lavoro che hanno dato come esito una lesione permanente o la morte del lavoratore nel triennio precedente.

6. **Indice di incidenza delle malattie professionali**: numero di malattie professionali

7. **Richiesta di visite straordinarie**: il dato dell'anno precedente è confrontato con il triennio precedente.

8. **Giudizi di non idoneità/idoneità parziali**: totale giudizi di non idoneità e di idoneità con prescrizioni o limitazioni nell'anno precedente a confronto con il triennio precedente.

9. Ricorsi al giudizio del Medico Competente: confronto con il valore medio del triennio precedente.

10. Procedimenti per sanzioni disciplinari: confronto con il triennio precedente.

11. Vertenze con Enti Previdenziali/Assicurativi o Organi di controllo: confronto con il triennio precedente.

12. Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali: confronto con il triennio precedente.

13. Segnalazioni formalizzate di lamentele di disagio dei lavoratori all'azienda e/o segnalazioni di disagio riportate dal medico competente nell'ultimo triennio.

14. Certificazioni per la qualità e sicurezza: presenza o assenza.

ASPETTI RELATIVI AL CONTENUTO DEL LAVORO

15. Presenza di condizioni di stress nei settori produttivi indicati, con particolare riferimento ad alcune mansioni presenti in tali settori (es. operatori ai quali è affidata la presa in carico di persone o che svolgono lavori ripetitivi e parcellizzati o a rischio di aggressione, ecc. ecc.); se l'azienda opera in almeno uno di essi, questa condizione viene considerata come possibile fattore di rischio.

16. Ambiente di lavoro e attrezzature da lavoro (evidenza nel DVR) : quando le rilevazioni dei fattori di rischio "tradizionali" superano i valori limiti di azione il dato è considerato come possibile fattore di rischio.

17. Carico di lavoro/ritmo di lavoro/pianificazione dei compiti

18. Orario di lavoro e turni

19. Corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali

ASPETTI RELATIVI AL CONTESTO DEL LAVORO

20. Elementi di sistema di gestione della salute e sicurezza: (es. "È prevista una procedura di analisi delle cause e delle conseguenti misure preventive in caso di accadimento di infortuni?").

21) Elementi di sistema di gestione dei rischi psicosociali (per es. presenza di un codice di condotta o di formazione ad hoc sui temi).

22) Comunicazione

23) Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

24) Evoluzione di Carriera: “ È adottato un sistema di valutazione dei risultati raggiunti dal personale in rapporto alle possibilità di evoluzione di carriera?”

25) Autonomia decisionale - controllo del lavoro

26) Rapporti interpersonali sul lavoro: “Ci sono segnalazioni formalizzate di conflitti fra persone o fra gruppi?”.

La raccolta dei dati e delle informazioni è avvenuta tramite intervista al Datore di Lavoro e al personale amministrativo della Società. La *tabella 2* riassume i punteggi assegnati per ciascun indicatore e per ciascun gruppo e riporta in conclusione i risultati parziali per ogni gruppo, relativi alla scheda 1.

La valutazione complessiva della scheda 1 si basa sul range dei punteggi individuati dalla somministrazione della Scheda 1 che permettono di individuare i seguenti livelli di rischio:

Tabella 1. Valutazione complessiva SCHEDA 1

FINO A 14	RISCHIO NON RILEVANTE
DA 15 A 28	RISCHIO MEDIO
SUPERIORE A 28	RISCHIO ALTO

Tabella 2. Punteggi per indicatore e per gruppo SCHEDA 1

PUNTEGGI PER INDICATORE SCHEDA 1				
Indicatori	Gruppo I	Gruppo II	Gruppo III	Gruppo IV
1	0	0	0	0
2	0	0	2	0
3	0	0	2	2
4	2	0	2	2
5	0	0	0	0

6	0	0	0	0
7	1	0	0	0
8	0	0	0	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
11	0	0	0	0
12	0	0	0	0
13	0	0	5	0
14	0	0	0	0
INDICATORI CONTENUTO DEL LAVORO				
15	15	15	15	0
16	0	0	0	0
17	0	0	0	0
18	0	0	0	0
19	1	1	1	1
INDICATORI CONTESTO DEL LAVORO				
20	1	-1	-1	-1
21	-2	-2	-2	-2
22	1	1	1	1
23	0	0	0	0
24	1	1	1	1
25	0	0	0	0
26	3	0	0	0
Punteggi totali SCHEDA 1	23	15	26	4

In totale la scheda 1 è stata valutata con un punteggio pari a:

- **23 per il Gruppo I** corrispondente a una fascia di **Rischio MEDIO**;
- **15 per il Gruppo II** corrispondente a una fascia di **Rischio MEDIO**;
- **26 per il Gruppo III** corrispondente a una fascia di **Rischio MEDIO**;
- **4 per il Gruppo IV** corrispondente ad 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 amministrativi della DO.MI.NO. e dell'UOS Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori dell'Azienda Ulss 13 (medico competente, Dott. Fabrizio Fiorini);
- i dati della Scheda 1 sono riferiti agli anni 2011/2014 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 INTERSOGETTIVI E RISULTATI PER GRUPPI OMOGENEI

I focus group sono stati realizzati tra marzo e maggio 2015 ed hanno previsto la partecipazione del personale dei diversi Servizi presso cui lavorano i dipendenti DO.MI.NO. sulla base della suddivisione precedentemente citata in gruppi omogeni. 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 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 3. Punteggi scheda 2 - Gruppo I_Segreterie di Reparto

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	0	2
	Relazioni fra superiore/collaboratore	2	
	Relazioni fra gruppi di lavoro	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	2	2
	Opportunità etnie	NR	
	Opportunità disabili	NR	
RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi ¹	0	0
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI			10

Nel caso del Gruppo I, i punteggi complessivi finali indicano un livello di rischio **MEDIO**. Gli indicatori che risultano maggiormente critici sono i seguenti: *caratteristiche intrinseche del lavoro* (lavoro routinario e ripetitivo, ritmi e tempi di lavoro pressanti, ecc.), *difficoltà di relazione con il superiore* (inteso come Dirigente Medico del Reparto, ad esclusione di Geriatria e Ginecologia che non riportano condizioni di rischio), *crescita professionale e gestione delle*

differenze. Il contratto di ciascun lavoratore non prevede nessun avanzamento di carriera, né una valutazione dei risultati raggiunti.

Come per la precedente valutazione si registra una nota negativa aggiuntiva per le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, in particolare per alcuni reparti come Oncologia, Medicina e Cardiologia Ambulatoriale, per problemi di rumore eccessivo da sovraffollamento e spazi ristretti, oltre che postazioni scomode.

Tabella 4. Punteggi scheda 2 - Gruppo II

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro	2	2
	Autonomia/controllo sul lavoro	0	
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	0	0
GESTIONE DELLA SICUREZZA	Gestione della sicurezza	0	0
CRESCITA PROFESSIONALE	Crescita professionale	0	0
GESTIONE DELLE DIFFERENZE	Opportunità donne	2	2
	Opportunità etnie	Non presenti	
	Opportunità disabili	Non presenti	
RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi	0	0
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI			4

Per il Gruppo II, i fattori di rischio relativi al contesto e al contenuto del lavoro si attestano ad un livello di rischio complessivo basso. Gli unici fattori di rischio presenti riguardano: 1) le caratteristiche del lavoro; con alcune differenze tra la Radiologia di Dolo e di Mirano, in particolare a Mirano la situazione è più critica per via della ripetitività dei compiti, postazioni inadeguate e segnalata esposizione al rumore; 2) la gestione delle differenze, in particolare sull'assenza di convenzioni con scuole e/o asili per le donne con figli. L'inadeguatezza strutturale di Mirano resta una condizione di disagio invariata rispetto alla precedente rilevazione di rischio.

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. L'unico fattore di rischio emerso riguarda la crescita professionale, risultato in linea con altri punteggi nei diversi gruppi nonché con l'indicatore relativo alla formazione/aggiornamento della scheda 1. Il problema della mancanza di un programma di sviluppo e crescita professionale e di carriera è trasversale a tutti i gruppi, anche se da un anno a questa parte è attiva una formazione continua che coinvolge tutti i dipendenti per l'ambito informatico (per diversi livelli e con riferimento in particolare al pacchetto office), essendo naturalmente il computer lo strumento di lavoro prioritario.

Tabella 5. Punteggi scheda 2 - Gruppo III

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro	0	0
	Autonomia/controllo sul lavoro	0	
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	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

Il gruppo IV, composto dai coordinatori dei diversi settori di lavoro, è stato considerato un gruppo differente per caratteristiche del lavoro e per esposizione ai rischi da stress e pertanto valutato separatamente dagli altri gruppi. Anche in questo gruppo non si evidenziano fattori di rischio stress elevati; i fattori più critici risultano le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, in particolare per le sedi di Mirano dove si sottolinea la presenza di impianti di illuminazione e di riscaldamento/climatizzazione non adeguati; la crescita professionale, per le stesse ragioni sopra menzionate; la gestione delle differenze, come nel caso dei gruppi precedenti, rispetto alle opportunità per le donne di favorire la conciliazione con la vita familiare.

Tabella 6. Punteggi Scheda 2- Gruppo IV

FATTORI DI RISCHIO	Dimensioni	Punteggio finale	Punteggio per dimensione
CARATTERISTICHE INTRINSECHE DEL LAVORO	Caratteristiche del lavoro	0	0
	Autonomia/controllo sul lavoro	0	
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	2	2
GESTIONE DELLA SICUREZZA	Gestione della sicurezza	0	0
CRESCITA PROFESSIONALE	Crescita professionale	2	2
GESTIONE DELLE DIFFERENZE	Opportunità donne	2	2
	Opportunità etnie	NP	0
	Opportunità disabili	NP	0
RUOLI ORGANIZZATIVI	Ruoli organizzativi	0	0
INTERFACCIA CASA-LAVORO	Interfaccia casa-lavoro	0	0
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI FINALI			6

SCHEDA 3: GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE

Con la terza scheda della metodologia V.I.S., 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 Ulss13.

Attualmente l'attività del medico competente della ditta DO.MI.NO. è sospesa; pertanto la valutazione che è stata riportata in questo documento si riferisce al giudizio espresso in occasione della precedente valutazione, il quale si suppone risulti invariato. Possiamo affermare pertanto che il giudizio per le quattro aree è di **rischio basso** per i quattro gruppi analizzati dall'indagine.

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.

RISULTATI COMPLESSIVI DELLA VALUTAZIONE

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. A ciascuna delle tre schede somministrate 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 diverso punteggio ponderato a seconda che il rischio risulti basso, medio o 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 Gruppo IV	1 Gruppi I,II,III	2
SCHEDA 2	0 Gruppi II,III,IV	2 Gruppo I	4
SCHEDA 3	0 Gruppi I,II,III,IV	1	2

Il punteggio ponderato finale per ciascun gruppo è il seguente:

3 PUNTI per il gruppo Segreterie di Reparto (I);

1 PUNTO per il gruppo Radiologie (II);

1 PUNTO per il gruppo Servizi Amministrativi (III);

0 PUNTI per il gruppo Coordinatori IV.

Questo punteggio viene quindi valutato secondo la seguente classificazione indicando complessivamente un livello di **RISCHIO MEDIO per il gruppo I; RISCHIO BASSO** per i **gruppi II, III e IV**.

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

CONCLUSIONI

Complessivamente la valutazione del rischio stress ha riportato una condizione di rischio psicosociale non rilevante, ad eccezione del gruppo delle segreterie di reparto in cui si individua un livello di rischio stress lavoro-correlato MEDIO.

Gli indicatori oggettivi rilevati attraverso la scheda 1, che hanno visto una raccolta più esaustiva degli eventi sentinella rispetto alla precedente versione, evidenziano un rischio medio per i primi tre gruppi. I fattori di rischio riguardano soprattutto: 1) la *tipologia del lavoro*, ovvero la presenza di mansioni che sono indicate in letteratura come condizioni di possibile fattore di rischio, lavori per i quali vi è interfaccia tra organizzazioni e singoli utenti (call center, sportelli reclami, front office,...); 2) la *corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali*, ovvero l'assenza di un piano di formazione/aggiornamento per tutti i lavoratori in relazione allo sviluppo delle competenze professionali. Si tratta di fattori di rischio per cui è difficile intervenire se non aumentando la formazione e lo sviluppo di competenze adeguate.

I dati della scheda 2, che hanno visto la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori invece che delle semplici figure della prevenzione, non evidenzia al contrario situazioni degne di attenzione particolare. Si osserva, in analogia con i dati della scheda 1, la presenza di un fattore di rischio trasversale a tutti i gruppi ovvero la *crescita professionale*. Le *caratteristiche intrinseche del lavoro* sono il secondo fattore di rischio più presente, che riguarda in particolare la presenza di carichi e ritmi di lavoro o l'autonomia e controllo del lavoro. Questo aspetto è in relazione con la gestione doppia delle attività, che dipendono

operativamente dalla dirigenza sanitaria dell'Azienda Ulss 13, limitando la possibilità di intervento anche in senso migliorativo delle procedure e dei ritmi di lavoro.

Come nel caso della precedente valutazione del rischio stress, 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, determina un vissuto di stress che può tendere alla somatizzazione (sarebbe interessante confrontare in futuro i nuovi dati delle tre schede con nuove somministrazione di interviste sui sintomi da stress lavoro-correlato).

Un ulteriore fattore di rischio presente e segnalato trasversalmente riguarda la tutela dei *diritti delle donne ai fini della conciliazione vita-lavoro*. L'assenza di convenzioni con scuole ed istituti rende difficile talvolta conciliare i tempi di vita e di lavoro specialmente per le donne con figli in età prescolare/scolare.

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 reparto, 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.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO E CRONOPROGRAMMA

Le azioni correttive sono l'obiettivo fondamentale a cui tende una valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Esse consentono l'adozione di misure per la gestione, la prevenzione e la riduzione del rischio, a partire dai fattori di rischio presenti nell'organizzazione del lavoro per cui si è evidenziato un rischio alto e medio.

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: come già evidenziato nella precedente valutazione, non sempre è possibile intervenire sulle condizioni di rischio relative alle caratteristiche

del lavoro, specialmente in quei settori in cui il carico di lavoro è interamente gestito dall'Azienda ospitante ovvero l'Azienda Ulss 13. Ciò nonostante si può agire attraverso la formazione ai lavoratori sugli effetti che queste variabili provocano nel lavoratore, migliorando la gestione individuale dello stress o la gestione del tempo e delle emozioni in condizioni di intenso coinvolgimento lavorativo. Si prevedono per il 2016 presso l'Ulss 13 alcuni corsi di formazione per la gestione del rischio stress rivolti ai dipendenti, che potrebbero vedere coinvolti anche i colleghi DO.MI.NO. La formazione deve essere rivolta in particolare ai lavoratori appartenenti ai reparti e servizi del gruppo I (segreterie di reparto).

- B) **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.
- C) **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.** Predisporre la stipula di convenzioni con strutture educative in accordo con i tempi di lavoro delle donne lavoratrici. I servizi o convenzioni (mensa, buoni, servizi di trasporto, convenzioni con asili e palestre, ecc.) sono utili strumenti volti a favorire la conciliazioni delle esigenze familiari - lavorative. In alternativa, riorganizzare gli orari di lavoro in accordo con i lavoratori e le lavoratrici, garantendo una maggiore flessibilità in favore delle donne/uomini con figli in età scolare.
- D) **CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE.** Si osserva in alcuni ambienti di lavoro la costante presenza di postazioni non adeguate e scarsamente confortevoli per i lavoratori. Tutti i rischi ambientali individuati sono interferenti con quelli dell'Azienda Sanitaria e pertanto le modifiche devono essere sollecitate a quest'ultima.
- Si riporta infine cronoprogramma delle azioni correttive da attuare nel 2016, come previsto sopra.

Al termine dell'implementazione delle misure di miglioramento, pertanto circa un anno dopo l'avvio del piano di azioni correttive, si prevede un monitoraggio degli indicatori di stress, in particolare per le aree a rischio medio, al fine di verificare se il livello di rischio sia diminuito. In caso contrario si dovrà procedere alla valutazione approfondita attraverso la raccolta dei questionari di percezione soggettiva rivolti ai lavoratori.

Cronoprogramma azioni correttive

Esito POSITIVO	gennaio	marzo	giugno	settembre	dicembre
A) Caratteristiche del lavoro	Verificare la possibilità che dipendenti della società (afferenti soprattutto all'area A) possano essere coinvolti nella specifica formazione che svolgerà la U.L.S.S. 13.			Entro il mese di settembre, oltre alla conferma della formazione già realizzata negli anni, progettare e verificare la possibilità di finanziamento (fondi paritetici interprofessionali) per specifica formazione.	Nel corso dell'anno incrementare le consuete due giornate di incontro/formazione con la Dirigenza Medica della U.L.S.S. 13, con altri incontri a gruppi più ristretti per tipologia di attività/problematique.
B) Ruoli organizzativi		Entro il mese di marzo convocare il gruppo dei referenti di servizio della società per ipotizzare alcuni indirizzi per la predisposizione di un sistema di valutazione delle performance, da portare poi in Assemblea dei Soci.	Entro il mese di giugno portare alla valutazione dell'Assemblea dei Soci della società la possibilità di attivare un sistema di valutazione delle performance.		Entro il mese di dicembre, se redatto un piano di valutazione delle performance, valutare in sede di Assemblea dei Soci della società alcuni interventi premianti.
C) Conciliazione Vita-Lavoro		Entro il mese di marzo convocare il gruppo dei referenti di servizio della società per ipotizzare alcune misure interne da adottare nella turnistica per il miglioramento in termini di flessibilità oraria.	Entro il mese di giugno verificare la possibilità di replicare gli incontri tenuti per i dipendenti nell'anno 2015 su tempi di vita e conciliazione.		

D) Caratteristiche dell'Ambiente	Sollecito Azienda U.L.S.S. su possibili miglioramenti "logistici" non direttamente imputabili alla DO.MI.NO.	Entro il mese di marzo completamento installazione nuove postazioni informatiche (prevalentemente con monitor 24 pollici e stampanti multifunzione)			
----------------------------------	--	---	--	--	--