

**ASL**Sanluri

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA  
STRESS LAVORO CORRELATO**

D.Lgs. n 81/2008 artt. 17 c.1 e 28 c. 2

**Periodo di riferimento Anno 2015-16**

**Aggiornamento 2016**

*Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale*

## Indice

Indice .....	2
Dati aziendali .....	3
Premessa .....	4
introduzione .....	5
definizione dello stress oggetto di valutazione.....	5
quadro normativo .....	6
Metodologia .....	8
metodo di lavoro .....	8
strumenti utilizzati.....	10
check list .....	10
questionario-indicatore .....	13
valutazione approfondita .....	14
Risultati .....	15
Valutazione soggettiva .....	32
Risultati della valutazione soggettiva .....	34
Piano di miglioramento rischio stress lavoro correlato .....	38
Cronoprogramma delle attività .....	42
Conclusioni .....	43
Revisione della valutazione .....	44
Appendice I.....	46
Appendice II.....	47
Appendice III.....	49

## DATI AZIENDALI

### Dati anagrafici

**AZIENDA SANITARIA LOCALE N° 6 – SANLURI** logo: **ASLSanluri**

### Sede Legale Amministrativa

**Via Ungaretti 9 - 09025 Sanluri (VS)**

Tel 070 93841 Fax 070 9384328

### Datore di Lavoro

**Commissario Straordinario: Dott.ssa Maria Maddalena Giua**

### Dirigenti e Preposti

Nell'ambito dell'organizzazione dell'Azienda, successivamente specificata, i Direttori Amministrativo e Sanitario e i Dirigenti di Struttura Complessa sono configurabili quali Dirigenti; i Responsabili di Struttura Semplice e di Unità Operativa sono configurabili quali Preposti.

### Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione:

**Ing. Perseu Francesco**

### Addetti del Servizio Prevenzione e Protezione:

**T.d.P. Cadoni Carlo Franco - T.d.P. Medda Fabio – T.d.P. Sitzia Luciano**

### Medico competente:

**Dott. Picchiri Gianfranco**

### Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Qualifica	Cognome	Nome	Sede di lavoro
Infermiera	<b>Dessì</b>	<b>Annamaria</b>	Presidio Ospedaliero
Infermiera	<b>Indeo</b>	<b>Silvana</b>	Presidio Ospedaliero
Infermiera	<b>Lotta</b>	<b>Rita</b>	Presidio Ospedaliero
Infermiere	<b>Mameli</b>	<b>Leonardo</b>	Poliambulatorio Sanluri
Infermiera	<b>Racis</b>	<b>Manuela</b>	Distretti e Carcere Is Arenas

## Premessa

Il presente aggiornamento del Documento di Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato (DVR-SLC) è stato elaborato in ottemperanza a quanto prescritto dagli artt. 17 comma 1, 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni che ha specificamente individuato lo “stress lavoro-correlato” come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.

Il DVR-SLC è parte integrante dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) dell’Azienda Asl di Sanluri approvati con Delibera n. 132 del 10.03.2016 e con Delibera n. 295 del 13.05.2016.

La Valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata per gli aspetti metodologici e procedurali specifici dalla D.ssa Monica Messina (psicologa del lavoro e delle organizzazioni e psicoterapeuta) e dal sig. Carlo Cadoni su incarico dal Datore di Lavoro D.ssa Maddalena Giua in collaborazione con:

- il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Ing. Francesco Perseu
- il Medico competente Dott. Gianfranco Picchiri
- gli RLS sig.ra Annamaria Dessi, sig.ra Silvana Indeo, sig.ra Rita Lotta, sig. Mameli Leonardo e sig.ra Racis Manuela

La valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato è stata effettuata seguendo il percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall’Health and Safety Executive (HSE), con l’obiettivo di individuare eventuali situazioni organizzative “disfunzionali”, e con la consapevolezza che questa attività ha creato la possibilità di individuare i programmi migliorativi ottimali per raggiungere e mantenere un sistema gestionale orientato alla prevenzione o comunque alla riduzione del rischio specifico.

La valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato per essere adeguatamente attestata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve riportare:

1. L’elenco dei soggetti coinvolti nel processo valutativo con l’indicazione del ruolo da ciascuno svolto.
2. Le azioni di sensibilizzazione/informazione/formazione da effettuare e le modalità delle stesse.
3. Il percorso metodologico utilizzato per la valutazione.
4. La programmazione temporale delle varie attività di valutazione con l’indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.
5. Le modalità di individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori.
6. Il report di analisi dei dati relativo alle diverse fasi del processo valutativo con l’esito valutativo emerso per ogni gruppo omogeneo.
7. La pianificazione e l’adozione di eventuali interventi correttivi.
8. La valutazione dell’efficacia degli interventi.
9. Il piano di monitoraggio.

## Introduzione

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha specificamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso.

Le indicazioni circa la valutazione di questo rischio delineano, quindi, un percorso preciso che pone innanzitutto il datore di lavoro e le figure della prevenzione quali chiari attori della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Alcune riflessioni sono, comunque, necessarie, particolarmente in riferimento ad alcuni passaggi delle indicazioni della Commissione Consultiva, dal momento che la brevità e la semplicità delle stesse potrebbero dare origine a criticità applicative ed interpretative.

I parametri di riferimento adottati nello sviluppo del percorso metodologico si basano sulla revisione dei principali modelli scientifici di riferimento, delle esperienze negli altri Paesi dell'Unione Europea e delle principali proposte metodologiche pubblicate a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. , con l'obiettivo di dare vita ad un percorso integrato che, seguendo i vari passaggi previsti dalle indicazioni della Commissione Consultiva, nell'ottica della semplicità e della sintesi, possa iniziare e concludersi con il coinvolgimento prioritario delle figure della prevenzione presenti in azienda.

## Definizione dello stress oggetto di valutazione

L'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ha definito lo stress legato all'attività lavorativa come una condizione che si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle (o controllarle). Specifica chiaramente che non può considerarsi una malattia, ma può causare problemi di salute mentale e fisica, se si manifesta con intensità e per periodi prolungati. Lo Stress lavoro correlato in questo senso determina una situazione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva è definita eustress, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera. Non sono da intendersi come fenomeni collegati allo stress lavoro correlato la violenza sul luogo di lavoro, il mobbing e lo stress post-traumatico.

## Quadro normativo

Negli ultimi anni la problematica dello stress lavoro correlato (SLC) ha assunto particolare rilevanza in Italia e in tutta Europa, poiché rappresenta uno dei problema di salute più frequente sui luoghi di lavoro causando assenteismo, incidenti ed infortuni. Attraverso l'Accordo Quadro Europeo sullo stress da lavoro siglato dal sindacato europeo e dalle maggiori associazioni datoriali europee, lo stress lavoro correlato viene annoverato nella categoria dei rischi e come tale conquista la dignità di dover essere tutelato.

In Italia l'Accordo Quadro Europeo è stato recepito con l'Accordo interconfederale del 2008 sottoscritto dalle maggiori associazioni datoriali nazionali e da Cgil, Cisl e Uil, ma il concetto di SLC è stato consacrato in via legislativa con il D.lgs 81/2008 che all'art. 28 specifica l'obbligo per tutti i datori di lavoro di effettuare la valutazione di tutti i rischi presenti in azienda, compreso lo SLC, e in caso contrario sono previste sanzioni pecuniarie e penali.

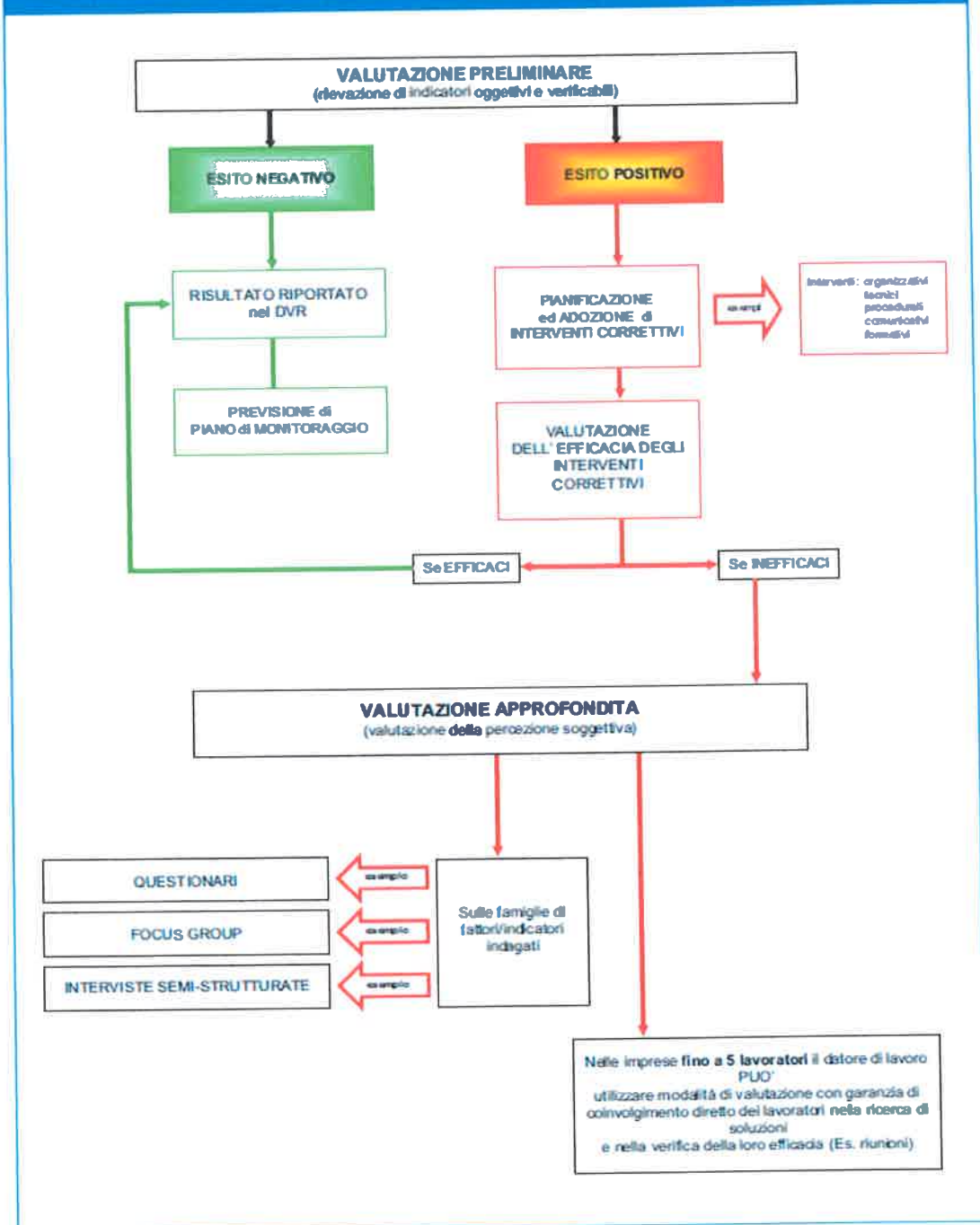
Data la genericità dell'art. 28 è stato in seguito emanato il D.lgs 106/ 2008 che ha introdotto il comma 1-bis all'art 28 con cui è stato affidato alla Commissione Consultiva Permanente il compito di elaborare linee guida rappresentanti il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione dello SLC.

Al fine di dare piena attuazione allo specifico obbligo valutativo; in data 17/11/2010, la Commissione Consultiva ha approvato le indicazioni per la valutazione dello SLC, diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul proprio sito internet, con Lettera Circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso (G.U. 304 del 30/12/2010).

Come riportato nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di accompagnamento alle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato, le linee di indirizzo che hanno guidato l'elaborazione delle stesse sono:

- a) "brevità e semplicità";
- b) "individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro";
- c) "applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato";
- d) "individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale" da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
- e) "valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti";
- f) "individuazione di un periodo transitorio per quanto di durata limitata per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".

**Fig. 1 - Percorso metodologico di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato secondo le indicazioni della Commissione Consultiva**



## Metodologia

### Metodo di lavoro

L'attività di individuazione e valutazione dello stress lavoro correlato nell'Azienda Asl 6 di Sanluri è stata realizzata attraverso le seguenti procedure:

- **Fase Propedeutica**

In questa fase, prima di procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato, è stato necessario "preparare l'organizzazione" alla partecipazione a questo complesso processo 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 come di seguito illustrati.

#### *1) Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione*

La costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione (G.G.V.) è avvenuta attraverso l'iniziativa del datore di lavoro: è stata composta nel rispetto delle normative vigenti attraverso il coinvolgimento di uno psicologo dirigente la D.ssa Monica Messina, che raccordandosi con il Responsabile del SPP ed i suoi collaboratori, il medico competente, gli RLS, si è posto l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.

In particolare il Gruppo di Gestione della Valutazione ha monitorato ed agevolato l'attuazione del programma attraverso:

- una specifica pianificazione della procedura;
- la relativa gestione;
- la promozione della procedura all'interno dell'azienda;
- la supervisione della procedura.

#### *2) Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale*

Oltre ad un'adeguata informazione diretta a tutti i lavoratori coinvolti, avvenuta attraverso una nota informativa inviata a tutti i dirigenti e preposti, si è provveduto ad integrare tale momento informativo con la programmazione di specifici incontri programmati ad hoc con i responsabili delle unità operative coinvolte.



### 3) *Sviluppo del piano di valutazione del rischio*

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, di campioni dei lavoratori, 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 crono programma 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.

Nel concreto la valutazione del rischio ha riprodotto le fasi fondamentali suggerite dalle linee guida Inail. Viene altresì precisato che la valutazione va fatta prendendo in esame “non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori...esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale...” e che “...le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti”.

- **Valutazione preliminare**

La valutazione preliminare finalizzata alla raccolta di indicatori Aziendali è stata attuata con l’utilizzo di “*liste di controllo*” attraverso:

1. l’analisi di “eventi sentinella” (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori”).
2. l’analisi più specifica degli indicatori *di contenuto* ( ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti”) e *di contesto* (ruolo nell’ambito dell’organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste) per la quale è obbligo del datore di lavoro coinvolgere i lavoratori .

Per la raccolta dei dati necessari alla compilazione dell’Area degli indicatori Aziendali si è proceduto per ciò che concerne gli “eventi sentinella”, al coinvolgimento del Servizio Risorse Umane che ha estrapolato i dati per gruppo omogeneo e successivamente sono stati analizzati ed elaborati dai Tecnici della Prevenzione del SPP dedicati a questa valutazione.

Per l'individuazione dei gruppi omogenei dei lavoratori esposti in maniera omogenea allo stress lavoro-correlato si è optato, data la complessità dell'Azienda, per la suddivisione dei lavoratori tra ospedalieri e territoriali nel ruolo sanitario e separatamente quelli del ruolo amministrativo, facendo riferimento all'organizzazione Aziendale.

Pertanto i gruppi omogenei sono stati individuati nei dirigenti medici e nel personale sanitario del comparto, per ogni Unità Operativa presente nel Presidio Ospedaliero Nostra Signora di Bonaria, nonché nei dirigenti e nel personale sanitario del comparto per ogni Servizio/Unità operativa presenti nei due Distretti di Sanluri e Guspini nonché il personale del ruolo amministrativo. Unica eccezione è stata fatta per il personale afferente al Servizio delle professioni sanitarie non rientrante nei gruppi omogenei prima descritti.

Per il personale operante nel Presidio Ospedaliero, quale rappresentante dei gruppi omogenei a cui somministrare il questionario della fase preliminare è stato scelto il Coordinatore infermieristico per il personale del Comparto e il Primario del reparto stesso per il personale dirigente, in quanto lavoratori a conoscenza dell'organizzazione, del contesto e del contenuto del lavoro del loro Reparto.

Su proposta metodologica ed operativa dello psicologo incaricato della valutazione e della stesura del DVR-SLC l'Azienda Asl ha aderito all'iniziativa dell'INAIL, iscrivendosi alla piattaforma on-line per coadiuvare il Datori di Lavoro nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

I dati dei questionari della Fase preliminare, compilati dai direttori delle Unità Operative con l'ausilio della D.ssa Monica Messina, sono stati successivamente inseriti nelle tabelle on-line dell'INAIL.

Di seguito sono riportate le tabelle riassuntive dei gruppi omogenei, riferenti il valore del rischio, l'elaborazione degli eventi sentinella riferiti agli ultimi tre anni e per ciascun evento il dettaglio riferito al gruppo omogeneo e alla partizione organizzativa, le incidenze percentuali, degli indicatori di stress maggiormente percepiti, raggruppati per Aree di contesto e di contenuti.

Per ognuna delle criticità rilevate, sono riportate le possibili azioni di miglioramento quali correttivi delle negatività.

## **Strumenti utilizzati**

### *Check list*

Come detto attraverso l'utilizzo della "check list" si è provveduto alla rilevazione di indicatori oggettivi fonti di stress al lavoro, contenente parametri tipici delle condizioni di stress riferibili ai DATI AZIENDALI ed al CONTESTO e CONTENUTO DEL LAVORO (come previsto dall'agenzia Europea sulla salute e sicurezza al lavoro e nell'accordo europeo). Si è ritenuto opportuno utilizzare la check list per partizioni organizzative non privilegiando il concetto di mansioni omogenee.

La compilazione delle tre aree della Check list, identifica una condizione di rischio definita BASSO – MEDIO – ALTO in riferimento agli indicatori per area di valutazione:

- Area indicatori aziendali ( 10 indicatori )
- Area contesto del lavoro ( 6 aree di indicatori)
- Area del contenuto del lavoro ( 4 aree di indicatori)

La *check list* permette di rilevare i parametri oggettivi previsti dal documento della Commissione Consultiva, riferibili ai DATI AZIENDALI (eventi sentinella) ed al CONTESTO e CONTENUTO del lavoro.

Area Indicatori aziendali	Area Contesto del lavoro	Area Contenuto del lavoro
1. Infortuni 2. Assenza per malattia 3. Assenze dal lavoro 4. Ferie non godute 5. Trasferimenti del personale 6. Turnover 7. Procedimenti sanzioni disciplinari 8. Richieste visite mediche straordinarie 9. Segnalazioni del Medico competente di condizioni di stress lavoro correlato 10. Istanze giudiziarie	1. Funzione e cultura organizzativa 2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione 3. Evoluzione della carriera 4. Autonomia decisionale – Controllo del lavoro 5. Rapporti interpersonali sul lavoro 6. Interfaccia casa lavoro – Conciliazione vita/lavoro	1. Ambiente e attrezzature di lavoro 2. Pianificazione dei compiti 3. Carico di lavoro – ritmo di lavoro 4. Orario di lavoro

Ad ogni indicatore è associato un valore che concorre al punteggio complessivo dell'area.

I punteggi delle 3 aree vengono sommati e concorrono ad identificare la condizione di rischio e le azioni correttive che eventualmente devono essere adottate (vedi tabelle seguenti).

Per la compilazione delle check list si è provveduto ad effettuare degli incontri finalizzati tra i componenti del G.G.V. in particolare con la D.ssa Monica Messina, il responsabile delle unità operative o un suo delegato e quando possibile il T.d.P. Carlo Cadoni. In alcuni casi per la compilazione delle stesse è stato coinvolto un gruppo più ampio diverso di volta in volta.

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25 %		MEDIO 25 – 50 %		ALTO 50 -100 %	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	
CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25 %		MEDIO 25 – 50 %		ALTO 50 -100 %	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(\*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTENUTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36

I punteggi delle tre Aree si sommano ( secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

(\*) Se il risultato del punteggio è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0.

Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20, si inserisce nella tabella finale il valore 2.

Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40, si inserisce nella tabella finale il valore 5.

### *Questionario-indicatore*

La fase di valutazione approfondita individua lo strumento del Questionario-indicatore che consta di 35 domande, riconducibili ai 6 “Management Standard” ritenute le principali fonti di stress sul lavoro.

Esso è stato somministrato ai lavoratori con garanzia dell’anonimato nelle fasi di compilazione, raccolta e inserimento dati nel software specifico, reso facilmente accessibile dall’INAIL sull’apposita piattaforma online. Il processo di traduzione, contestualizzazione dell’adattamento italiano della metodologia dell’HSE e di validazione del questionario-strumento indicatore è stato frutto di un lungo lavoro di ricerca che ha coinvolto un campione di oltre 6.300 lavoratori provenienti da tutto il territorio nazionale (validato su oltre 26000 lavoratori del Regno Unito) con il contributo attivo di numerose aziende, istituti universitari e strutture del Servizio Sanitario Nazionale.

Le sei dimensioni prese in esame dal questionario sono:

- 1. La Domanda** (carico lavorativo, organizzazione del lavoro e ambiente di lavoro).
- 2. Controllo** (autonomia dei lavoratori nello svolgimento della propria mansione).
- 3. Supporto** (incoraggiamento, supporto e risorse fornite dall’Azienda, dal Direttore e dai colleghi).
- 4. Relazioni** (promozione di un lavoro positivo per evitare conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili).
- 5. Ruolo** (consapevolezza del lavoratore relativa alla posizione che riveste nell’organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti).
- 6. Cambiamento** (valuta in che misura i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale).

## **Valutazione approfondita**

Al fine di consentire un'effettiva caratterizzazione del rischio stress lavoro correlato, il Gruppo di Gestione interno della Valutazione ha ritenuto importante procedere alla valutazione approfondita ovvero, a una puntuale analisi anche della percezione soggettiva dei lavoratori dei fattori di contenuto e di contesto del lavoro, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare.

Tale scelta di estendere a ad alcune unità operative campione la valutazione approfondita, è stata confortata anche dai suggerimenti dell'OMS e dagli studi e dalle ricerche scientifiche europee del settore.

Questi sostengono che il modo più accurato ed obiettivo di valutare il rischio stress è la combinazione di più strumenti di misura oggettivi e soggettivi ovvero che valutino anche la percezione soggettiva dei lavoratori dei fattori di contenuto e di contesto di lavoro.

In questo senso si è operato diffondendo attraverso il coinvolgimento diretto del responsabile di struttura, in alcune unità operative, il questionario-indicatore (vedi allegato II) che compilato in modo volontario ed anonimo, ha garantito una buona partecipazione dei lavoratori interessati.

## RISULTATI

L'analisi degli eventi sentinella e degli indicatori *di contenuto* e *di contesto* ha messo in evidenza delle diffuse criticità legate al contenuto. In particolare gli indicatori pianificazione dei compiti, carico di lavoro-ritmo di lavoro e orario di lavoro raggiungono la soglia del rischio medio in almeno uno dei tre (a volte in tutti e tre).

Nel fattore PIANIFICAZIONE DEI COMPITI, altamente rilevante, i lavoratori segnalano critici quasi tutti gli aspetti considerati. L'interruzione frequente dell'attività lavorativa non consente al lavoratore di concentrarsi e portare a termine efficacemente un determinato compito.

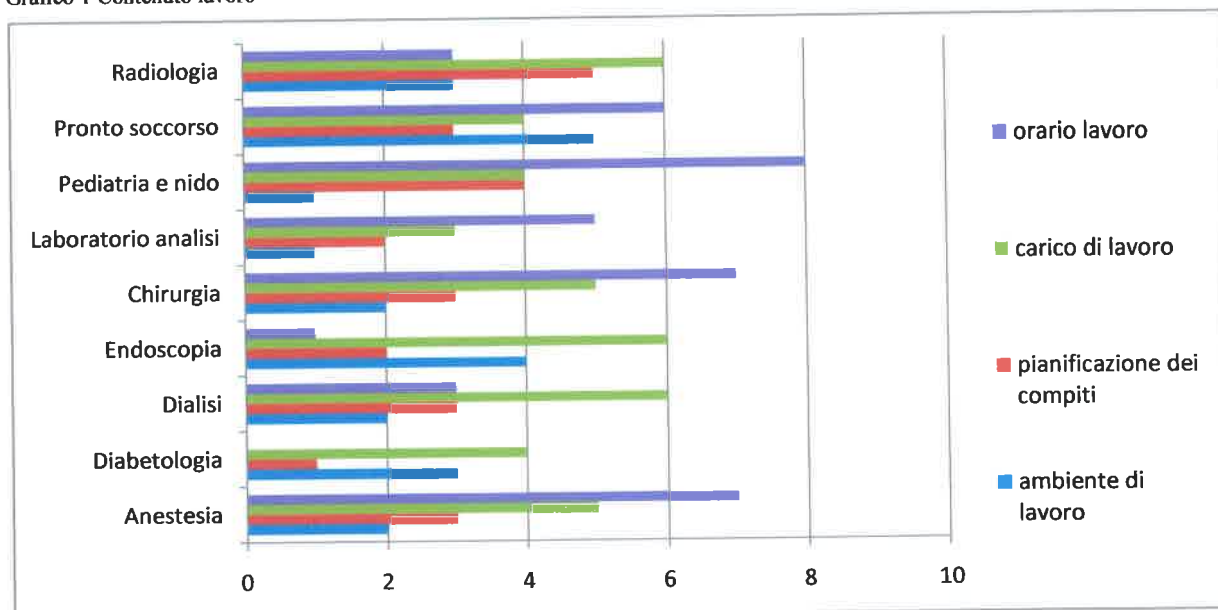
Warr (2007) sottolinea la criticità di questo fattore in quanto l'esperienza delle frequenti interruzioni non sono desiderate dal lavoratore, sono imprevedibili per ciò che riguarda il loro accadimento e la loro durata, e costituiscono degli ostacoli al raggiungimento dei numerosi e complessi obiettivi. Come misura correttiva si rende necessario: verificare l'adeguatezza degli strumenti e le eventuali necessità dei dipendenti affinché possano essere in grado di svolgere efficacemente il proprio lavoro; verificare competenze dei collaboratori, carico di lavoro e adeguatezza del numero di dipendenti coinvolti nello svolgimento delle attività; studiare un piano di lavoro atto a garantire un ciclo lavorativo che non presenti frequenti interruzioni.

Rispetto al fattore CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO vengono evidenziate la frequente imprevedibile variabilità del carico di lavoro, la richiesta di prendere decisioni rapide e l'elevata responsabilità per terzi. È evidente che queste tre voci caratterizzano di per se l'attività lavorativa oggetto della valutazione.

Il carico di lavoro è stato tra i primi aspetti del lavoro a ricevere attenzione (Stewart, 1976), ed è apparso subito evidente che sia il carico di lavoro eccessivo che quello ridotto possono creare dei problemi (Frankenhauser, 1975). Jones et al. (1998) rilevano che i lavoratori che riportano una condizione di stress considerano il carico di lavoro eccessivo come la causa principale di tale condizione. Il carico di lavoro va considerato in relazione al ritmo di lavoro; diversi studiosi dimostrano che esiste una forte evidenza che alti ritmi di lavoro influiscono sulla salute psicologica e fisica del lavoratore. Come misura correttiva si rende necessario: creare un'equa e migliore distribuzione dei carichi di lavoro fra i lavoratori; programmare le attività in modo da ridurre la variabilità dei carichi di lavoro ed evitare frequenti interruzioni del lavoro; introdurre pause laddove una programmazione del lavoro lo consenta.

**Ospedale N.S. di Bonaria**

Grafico 1 Contenuto lavoro



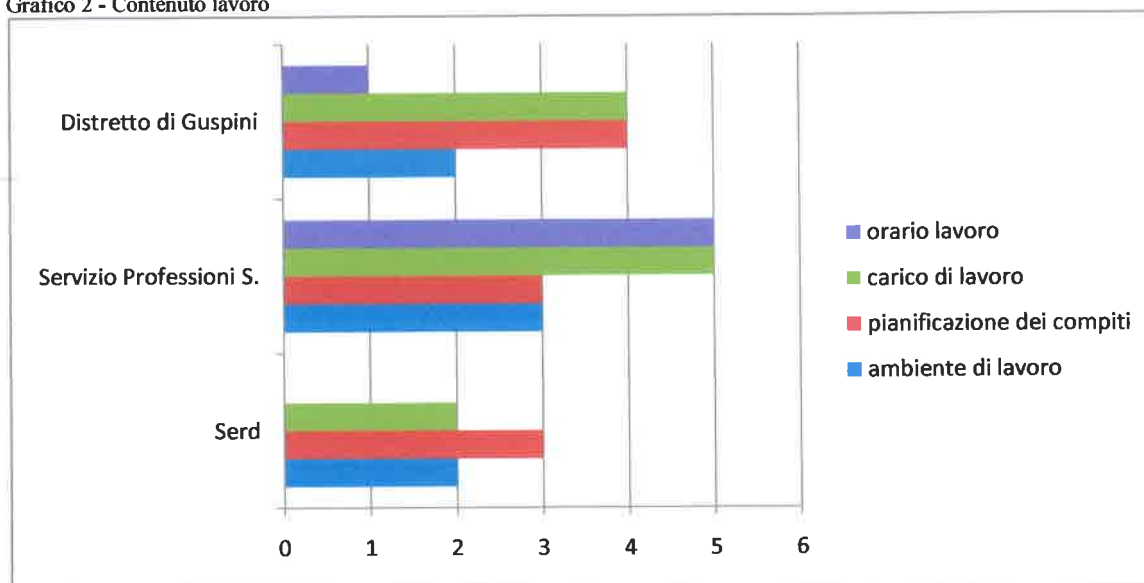
Tab. 1 Identificazione della condizione di rischio

	GRUPPO OMOGENEO	Punteggio	RISULTATO FINALE
1	Anestesia	21	Rischio medio
2	Diabetologia	12	Rischio basso
3	Dialisi	18	Rischio alto
4	Endoscopia digestiva	21	Rischio medio
5	Chirurgia	20	Rischio medio
6	Laboratorio analisi	15	Rischio basso
7	Ortopedia	19	Rischio medio
8	Ostetricia e Ginecologia	N.R.	-
9	Pediatria e nido	24	Rischio medio
10	Pronto soccorso	21	Rischio medio
11	Radiologia	24	Rischio medio
12			



## Territorio

Grafico 2 - Contenuto lavoro



Tab. 2 - Identificazione della condizione di rischio

	GRUPPO OMOGENEO	Punteggio	RISULTATO FINALE
1	Centro salute mentale	NR	-
2	<b>Distretto di Guspini</b>	<b>22</b>	<b>Rischio medio</b>
3	Distretto di Sanluri	NR	-
4	Ser.D.	12	Rischio basso
5	<b>Servizio Professioni sanitarie extra ospedaliere</b>	<b>20</b>	<b>Rischio medio</b>

Segue l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali di stress lavoro – correlato divisi per U.O.

Per ogni U.O. in alto a destra viene indicato il nome del compilatore individuato che ha partecipato alla riunione preposta allo scopo, sempre in collaborazione con la D.ssa Monica Messina e ai membri del G.G.V. quando possibile.

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro - ritmo di lavoro
Orario di lavoro

2
3
5
7

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
	X	
		X

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**17**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *

2
0
1
2
0
-1

X		
X		
X		
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**4**

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	4
---------------------	---

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	17
----------------------	----

	X	
--	---	--

<b>TOTALE</b>	<b>21</b>
---------------	-----------

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	1
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	-1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**4**

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	1
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**8**

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	8
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>

X		
X		
X		

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	1
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO****4****RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	6
Orario di lavoro	3

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
	X	
	X	
	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO****14****IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO****IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	14
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>

X		
---	--	--

X		
---	--	--

	X	
--	---	--

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	2
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	0

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
	X	
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO****8****RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4
Pianificazione dei compiti	2
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	6
Orario di lavoro	1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
X		
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO****13****IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO****IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	8
---------------------	---

X		
---	--	--

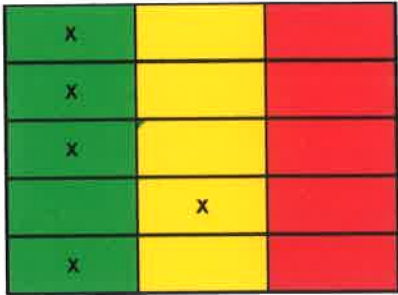
CONTENUTO DEL LAVORO	13
----------------------	----

X		
---	--	--

<b>TOTALE</b>	<b>21</b>
---------------	-----------

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	2
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	-1

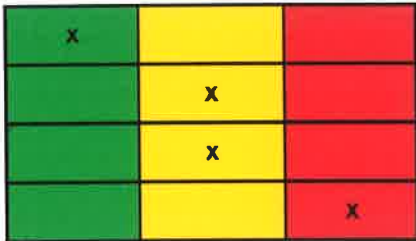


**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**    **3**

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	5
Orario di lavoro	7

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO



**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**    **17**

IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	
CONTESTO DEL LAVORO	3	
CONTENUTO DEL LAVORO	17	
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	



**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

1
2
3
5

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**11**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *

1
1
1
2
0
0

X		
X		
X		
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**5**

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	<b>0</b>
----------------------	----------

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	<b>4</b>
---------------------	----------

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	<b>11</b>
----------------------	-----------

X		
---	--	--

<b>TOTALE</b>	<b>15</b>
---------------	-----------

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	1
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

X		
X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**3**

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	2
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	3
Orario di lavoro	5

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**13**

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	<b>0</b>
----------------------	----------

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	<b>3</b>
---------------------	----------

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	<b>13</b>
----------------------	-----------

X		
---	--	--

<b>TOTALE</b>	<b>16</b>
---------------	-----------



**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

2
3
4
5

X		
	X	
X		
	X	

14

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Funzione <b>PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO</b>
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *

1
2
1
1
0
0

X		
	X	
X		
X		
X		

5

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	5
---------------------	---

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	14
----------------------	----

	X	
--	---	--

<b>TOTALE</b>	<b>19</b>
---------------	-----------

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti
Carico di lavoro – ritmo di lavoro
Orario di lavoro

1
4
4
8

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
X		
		X

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

**17**

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE
Funzione e cultura organizzativa
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Evoluzione della carriera
Autonomia decisionale – controllo del lavoro
Rapporti interpersonali sul lavoro
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *

3
1
1
1
1
0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

**7**

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
----------------------	---

X		
---	--	--

CONTESTO DEL LAVORO	7
---------------------	---

X		
---	--	--

CONTENUTO DEL LAVORO	17
----------------------	----

	X	
--	---	--

<b>TOTALE</b>	<b>24</b>
---------------	-----------

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	1
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	1
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
X		
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO**

4

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	5
Orario di lavoro	5

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
	X	
	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO**

16

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0
CONTESTO DEL LAVORO	4
CONTENUTO DEL LAVORO	16
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>

X		
---	--	--

X		
---	--	--

	X	
--	---	--

### RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	0
Rapporti interpersonali sul lavoro	1
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	0

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO


**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO** 6

### RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	5
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	6

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
	X	
X		
		X

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO** 18

## IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

#### IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	2	X
CONTESTO DEL LAVORO	6	X
CONTENUTO DEL LAVORO	18	X
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	3
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	0
Evoluzione della carriera	3
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro *	-1

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
		X
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO** 7

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	3
Pianificazione dei compiti	5
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	6
Orario di lavoro	3

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
		X
	X	
	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO** 17

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	X		
CONTESTO DEL LAVORO	7	X		
CONTENUTO DEL LAVORO	17		X	
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>			

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	1
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1
Evoluzione della carriera	1
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

X		
X		
X		
	X	
X		

**PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO** 5

**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2
Pianificazione dei compiti	3
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	2
Orario di lavoro	0

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

	X	

**PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO** 7

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI	0	X		
CONTESTO DEL LAVORO	5	X		
CONTENUTO DEL LAVORO	7	X		
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>			



**RISULTATI - AREA CONTENUTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	2
Pianificazione dei compiti	4
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	4
Orario di lavoro	1

**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

X		
	X	
X		
X		

<b>PUNTEGGIO CONTENUTO DEL LAVORO</b>	<b>11</b>
---------------------------------------	-----------

**RISULTATI DEGLI INDICATORI DELL'AREA CONTESTO DEL LAVORO**

INDICATORE	
Funzione e cultura organizzativa	4
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	3
Evoluzione della carriera	0
Autonomia decisionale – controllo del lavoro	2
Rapporti interpersonali sul lavoro	0
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro *	0

X		
	X	
X		
	X	
X		

<b>PUNTEGGIO CONTESTO DEL LAVORO</b>	<b>9</b>
--------------------------------------	----------

**IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO**
**IDENTIFICAZIONE LIVELLO DI RISCHIO**

INDICATORI AZIENDALI	2	<table style="border: 1px solid black; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #008000;"></td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ffff00; color: white; text-align: center;">X</td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ff0000;"></td> </tr> </table>		X	
	X				
CONTESTO DEL LAVORO	9	<table style="border: 1px solid black; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #008000;"></td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ffff00; color: white; text-align: center;">X</td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ff0000;"></td> </tr> </table>		X	
	X				
CONTENUTO DEL LAVORO	11	<table style="border: 1px solid black; margin: auto;"> <tr> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #008000; color: white; text-align: center;">X</td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ffff00;"></td> <td style="width: 33%; height: 20px; background-color: #ff0000;"></td> </tr> </table>	X		
X					
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>				

## Valutazione Soggettiva

Il questionario-indicatore è stato somministrato ad un campione ristretto di lavoratori tra il mese di novembre 2015 ed il mese di aprile 2016.

Particolare attenzione è stata posta sulla garanzia dell'anonimato nelle fasi di compilazione, raccolta e inserimento dati nel software specifico, reso facilmente accessibile dall'INAIL sull'apposita piattaforma online. I lavoratori delle unità operative coinvolte hanno avuto a disposizione per un tempo prestabilito una scatola box dove poter inserire il questionario compilato.

In questo senso i questionari soggettivi non hanno quindi la funzione di identificare "il soggetto con il problema" ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto/unità operative, contribuiscono ad identificare le condizioni legate al Contesto e Contenuto del lavoro su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro.

Si precisa inoltre che il processo di cambiamento delle percezioni e dei comportamenti al lavoro, insito nella valutazione e gestione dello stress al lavoro, la sua variabilità in un arco temporale anche molto ristretto, determinano che la "fotografia scattata" sulla percezione soggettiva è sempre in continua evoluzione e deve esser osservato come un processo altamente dinamico e affatto statico.

<b>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>LA DIMENSIONE FA RIFERIMENTO A:</b>	<b>È IMPORTANTE CHE L'AZIENDA</b>
Domanda	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ carico lavorativo;</li> <li>▪ organizzazione del lavoro;</li> <li>▪ ambiente di lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adotti sistemi che contribuiscano a ridurre il carico lavorativo aumentando le risorse o diminuendo il carico ed il ritmo lavorativo</li> <li>▪ Favorisca lo stile collaborativo tra operatori</li> </ul>
Controllo	personale autonomia sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il lavoratore possa controllare, ove possibile, i propri ritmi di lavoro;</li> <li>▪ Stimoli il lavoratore, quando possibile, a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi;</li> <li>▪ Permetta al lavoratore di gestire le pause nel rispetto delle esigenze organizzative</li> </ul>
Supporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ incoraggiamento;</li> <li>▪ supporto;</li> <li>▪ risorse fornite dall'azienda, dal management e dai colleghi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adotti procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori;</li> <li>▪ porti a conoscenza dei lavoratori le modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro;</li> <li>▪ dia ai lavoratori un feedback puntuale e costruttivo.</li> </ul>



<b>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>LA DIMENSIONE FA RIFERIMENTO A:</b>	<b>È IMPORTANTE CHE L'AZIENDA</b>
<b>Relazioni</b>	Necessità di promuovere un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare i comportamenti inaccettabili.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promuova comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti;</li> <li>▪ metta il lavoratore nella condizione di poter condividere le informazioni relative al proprio lavoro;</li> <li>▪ istituisca sistemi, o migliori quelli esistenti, che favoriscano la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili.</li> </ul>
<b>Ruolo</b>	Percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rivolga al lavoratore richieste compatibili con il ruolo ricoperto;</li> <li>▪ offra informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità</li> </ul>
<b>Cambiamento</b>	Percezione dei lavoratori della misura in cui i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fornisca ai lavoratori le informazioni opportune per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti;</li> <li>▪ garantisca di un supporto adeguato al lavoratore durante la fase di cambiamento per sviluppare, in lui, la consapevolezza del suo impatto sull'attività lavorativa.</li> </ul>

## RISULTATI DELLA VALUTAZIONE SOGGETTIVA

DIABETOLOGIA		
Dimensione Organizzativa	Risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	3,48	3,95
Controllo	4,10	4,16
Supporto del Management	4,23	4,28
Supporto tra colleghi	3,72	4,33
Relazioni	3,48	4,46
Ruolo	4,70	4,80
Cambiamento	4,25	4,25

ENDOSCOPIA DIGESTIVA		
Dimensione Organizzativa	Risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	3,19	3,95
Controllo	3,82	4,16
Supporto del Management	4,59	4,59
Supporto tra colleghi	4,65	4,65
Relazioni	4,35	4,46
Ruolo	4,59	4,80
Cambiamento	3,94	4,00

<b>RADIODIAGNOSTICA</b>		
<b>Dimensione Organizzativa</b>	<b>Risultati</b>	<b>Obiettivo a lungo termine consigliato</b>
Domanda	2,95	3,95
Controllo	3,52	4,16
Supporto del Management	3,59	4,28
Supporto tra colleghi	4,21	4,33
Relazioni	3,37	4,46
Ruolo	4,40	4,80
Cambiamento	3,52	4,00

<b>PRONTO SOCCORSO</b>		
<b>Dimensione Organizzativa</b>	<b>Risultati</b>	<b>Obiettivo a lungo termine consigliato</b>
Domanda	2,52	3,95
Controllo	2,48	4,16
Supporto del Management	2,73	4,28
Supporto tra colleghi	3,75	4,33
Relazioni	2,91	4,46
Ruolo	3,67	4,80
Cambiamento	2,42	4,00

<b>RISORSE UMANE</b>		
<b>Dimensione Organizzativa</b>	<b>Risultati</b>	<b>Obbiettivo a lungo termine consigliato</b>
Domanda	2,87	3,95
Controllo	3,72	4,16
Supporto del Management	3,71	4,28
Supporto tra colleghi	3,79	4,33
Relazioni	3,92	4,46
Ruolo	4,07	4,80
Cambiamento	3,22	4,00

<b>Ser.D.</b>		
<b>Dimensione Organizzativa</b>	<b>I tuoi risultati</b>	<b>Obbiettivo a lungo termine consigliato</b>
Domanda	3,04	3,95
Controllo	3,46	4,16
Supporto del Management	2,90	4,28
Supporto tra colleghi	2,83	4,33
Relazioni	2,79	4,46
Ruolo	3,77	4,80
Cambiamento	2,83	4,00

## Tabelle di lettura

 **Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile

 **Buon livello di prestazione**  
Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile

 **Evidente necessità di interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile

 **Necessità di immediati interventi correttivi**  
Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

## PIANO DI MIGLIORAMENTO RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Per mettere in atto un percorso di riduzione del rischio e miglioramento continuo, l'organizzazione deve utilizzare la valutazione dello stress come base per la condivisione (discussione e comunicazione) dei risultati utili per la gestione del rischio, ma anche per la (ri)progettazione dei fattori organizzativi di disagio. La prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sotto forma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro che integra la politica aziendale con la partecipazione e la collaborazione del gruppo ed individua le misure di prevenzione e può adottare un codice di condotta aziendale.

Gli interventi per la riduzione dei rischi, già programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, si integrano con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi tra i quali:

- **la formazione dei dirigenti e dei lavoratori** per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- **l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti**, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

## A. AREA CONTESTO DEL LAVORO

Dimensioni	U. O. Interessata	Azioni
Funzione e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestesia L. T.</li> <li>▪ Radiologia L. T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tenere regolarmente riunioni di gruppo al fine di favorire uno stile di gestione partecipato.</li> <li>▪ Incentivare l'uso della posta elettronica interna.</li> <li>▪ Affiggere nelle bacheche aziendali le informazioni che è utile rendere consultabili in modo permanente.</li> <li>▪ Attuare sistemi di controllo periodico del rispetto delle procedure di lavoro.</li> <li>▪ Far conoscere e ottenere la condivisione, da parte dei lavoratori, degli obiettivi aziendali e dei programmi per realizzarli.</li> </ul>
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ortopedia M.T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evitare, salvo eccezioni, richieste da situazioni di emergenza, la sovrapposizione di ruoli differenti su una sola persona</li> </ul>
Evoluzione della carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Endoscopia M.T.</li> <li>▪ Radiologia B. T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Predisporre un regolamento per la valutazione individuale del personale, che uniformi il sistema di giudizio da parte dei differenti valutatori</li> <li>▪ Formazione omogenea dei valutatori</li> </ul>
Autonomia decisionale – Controllo del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestesia M.T.</li> <li>▪ Endoscopia M.T.</li> <li>▪ Chirurgia M.T.</li> <li>▪ Laboratorio M.T.</li> <li>▪ Radiologia M. T.</li> <li>▪ Ser.D. M.T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Costruire percorsi per il recepimento e la gestione di segnalazioni o suggerimenti dei lavoratori, legate a problematiche inerenti gli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali del lavoro.</li> </ul>
Rapporti interpersonali sul lavoro		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivare la costituzione di sistemi di monitoraggio per l'individuazione e la gestione delle situazioni relazionali conflittuali.</li> </ul>
Interfaccia casa lavoro – Conciliazione vita/lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ortopedia. M. T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promozione della flessibilità nell'articolazione dei turni e degli orari di presenza in servizio, evitare, dove possibile, articolazioni di turno rigide, sia in termini di orario, sia di sequenza settimanale di presenza in servizio.</li> </ul>

## B. AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Dimensioni	U. O. Interessata	Azioni
Ambiente ed attrezzature di lavoro	Radiologia L.T.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modifica di postazioni non adeguate e scarsamente confortevoli per i lavoratori.</li> </ul>
Pianificazione dei compiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestesia M.T.</li> <li>▪ Dialisi M.T.</li> <li>▪ Chirurgia M.T.</li> <li>▪ Ortopedia M. T.</li> <li>▪ Pediatria M. T.</li> <li>▪ P. Soccorso. M.T.</li> <li>▪ Radiologia B. T.</li> <li>▪ Ser.D. M.T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introduzione di procedure di lavoro aziendali e diffusione delle stesse nel tentativo di evitare che sia richiesto di eseguire più compiti contemporaneamente e che non vengano interrotte frequentemente.</li> <li>▪ Verificare la disponibilità di adeguare le risorse umane e le risorse strumentali al lavoro da svolgere attraverso una diversa distribuzione del personale all'interno dell'organizzazione e ove serve all'acquisizione di attrezzature o di risorse.</li> </ul>
Carico di lavoro – ritmo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestesia M.T.</li> <li>▪ Dialisi M.T.</li> <li>▪ Endoscopia M.T.</li> <li>▪ Chirurgia M.T</li> <li>▪ Radiologia M. T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato critico in svariate situazioni fino ad evidenziare livelli di rischio alto; si rende necessario l'incremento di personale dove insufficiente e la redistribuzione del carico ad opera dei responsabili e dei coordinatori.</li> </ul>
Orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anestesia B.T.</li> <li>▪ Dialisi M.T.</li> <li>▪ Chirurgia B.T.</li> <li>▪ Laboratorio M.T.</li> <li>▪ Ortopedia M. T.</li> <li>▪ Pediatria B. T.</li> <li>▪ P. Soccorso. B.T.</li> <li>▪ Radiologia M. T.</li> <li>▪ Ortopedia M. T.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Risultato critico in svariate situazioni fino ad evidenziare livelli di rischio alto; si rende necessario l'incremento di personale dove insufficiente.</li> </ul>

Legenda:      B.T. = Breve termine  
                   M.T.= Medio termine  
                   L. T. = Lungo termine



**SCHEMA DEI POSSIBILI BENEFICI DEGLI INTERVENTI DELLA AZIONI DI MIGLIORAMENTO**

<b>Intervento</b>	<b>Benefici</b>
Tenere regolarmente riunioni di gruppo	Le riunioni di gruppo offrono l'occasione: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di chiarire i ruoli, le responsabilità ed i poteri di ciascuno</li> <li>▪ di precisare le attese, gli scopi e gli obiettivi di ciascuno</li> <li>▪ di offrire riconoscimento, sostegno sociale e feed-back</li> <li>▪ di condividere l'informazione sulle attività dell'azienda</li> <li>▪ di discutere dei problemi esistenti e di esprimere le soluzioni sostenibili</li> <li>▪ di confrontarsi con il superiore e con i colleghi</li> <li>▪ di valutare se il carico di lavoro rispetta i limiti dei lavoratori</li> </ul>
Incoraggiare uno stile di gestione partecipato	Uno stile di gestione partecipato contribuisce a: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ decentrare il processo decisionale</li> <li>▪ migliorare le relazioni superiori/dipendenti</li> <li>▪ aumentare il grado di partecipazione alle decisioni dei lavoratori</li> <li>▪ rafforzare il senso di appartenenza</li> </ul>
Offrire formazione condivisa con i lavoratori	Attraverso l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze si può: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ evitare un sovraccarico qualitativo di lavoro</li> <li>▪ permettere uno sviluppo di carriera</li> <li>▪ permettere di accettare maggiore responsabilità, potere ed autonomia</li> </ul>
Riconoscere il lavoro realizzato	È importante: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ per favorire un buon equilibrio psicologico</li> <li>▪ deve manifestarsi quotidianamente con gesti semplici e significativi.</li> </ul>
Includere i lavoratori nel processo di sviluppo di carriera	L'organizzazione offre ai lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ strumenti che consentano loro di identificare le proprie forze, le proprie debolezze, i propri interessi e gli scopi professionali.</li> </ul>
Determinare quali sono le componenti di ciascun posto di lavoro (analisi dei compiti)	Analizzare i componenti di un posto di lavoro può consentire: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di stabilire se vi è un sovraccarico di lavoro</li> <li>▪ di chiarire i ruoli, le responsabilità ed i poteri legati a quel ruolo</li> <li>▪ di precisare le attese, gli scopi e gli obiettivi</li> <li>▪ di diminuire certi rischi legati all'ambiente ed alle condizioni di lavoro</li> </ul>
Procedere ad una valutazione annuale del contributo dei lavoratori	La valutazione annuale può consentire: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di chiarire i loro ruoli, responsabilità e poteri</li> <li>▪ di precisare le attese a loro riguardo, gli scopi e gli obiettivi da conseguire</li> <li>▪ di offrire loro riconoscimento, sostegno sociale e feed-back</li> <li>▪ di trasmettere i loro obiettivi di carriera</li> <li>▪ di parlare con loro dei problemi cui fanno fronte e di esprimere le soluzioni opportune</li> <li>▪ di valutare se il carico di lavoro rispetta i loro limiti</li> </ul>



## Conclusioni

Premessa indispensabile di queste prime conclusioni è che la Commissione Consultiva precisa che precisare che *“il documento indica un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datore di lavoro...”*, sottolineando così che l’approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

La scelta di questa valutazione è stata quella di integrare fin da subito la valutazione preliminare con la valutazione approfondita (solo in un campione ristretto per ora). Infatti una più accurata valutazione dello stress lavoro-correlato si ottiene confrontando e integrando i risultati dei metodi osservazionali con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori (cfr WHO 2010).

Come già osservato precedentemente (tra le unità valutate che non rappresentano il 100% dell’intera azienda) ad eccezione della diabetologia e del laboratorio analisi per l’ospedale e del Ser.D. per il territorio che evidenziano un rischio stress lavoro correlato basso, tutte le altre si trovano in una condizione di rischio medio. Questo se ci si limita all’osservazione dei soli indicatori di natura oggettiva.

Bisogna subito precisare però che il metodo di quantificazione del rischio, proposto prima dal network dell’ISPESL nel marzo 2010 e ripreso successivamente dal documento INAIL del maggio 2011, stabilisce come livello di azione quello in cui vengano riscontrate delle criticità, nell’ambito degli indicatori aziendali e dei fattori di contesto e di contenuto, superiori al 25% di tutte le possibili criticità rilevabili.

Tale criterio si basa sul concetto della distribuzione per quartili, scegliendo il primo quartile (0- 25%) come range di accettabilità del rischio. Ciò non significa che anche al di sotto di tale soglia non vi possano essere elementi potenzialmente stressogeni, ma semplicemente che non se ne raggiunge una quantità “critica”. Anche in condizioni di rischio accettabile è possibile migliorare ulteriormente la situazione intervenendo sulle singole criticità riscontrate, in un’ottica di “miglioramento continuo”.

Se però si amplia il punto di osservazione integrando con la valutazione di carattere soggettivo il rischio cambia diventando addirittura alto da basso come nel Ser.d. .

Questo dato di natura esemplificativa ma contemporaneamente estremamente concreta mette in luce come solo attraverso l’integrazione della percezione soggettiva espressa sempre all’interno di un gruppo omogeneo possa evidenziare tutti gli aspetti complessi e multifattoriali del rischio stress lavoro correlato. Pertanto creare percorsi di recepimento dei fattori stressogeni, chiari ed accessibili ai lavoratori, che consentano l’espressione del carattere soggettivo di questo rischio.

Pertanto potenziare il ruolo dei RLS diventa ancora cruciale, perché in grado di intercettare i bisogni dei propri colleghi e di farsi loro portavoce, Stimolando la necessità di creare ben-essere intercettando il mal-essere.

## **REVISIONE DELLA VALUTAZIONE**

Questa valutazione è programmata ed effettuata con cadenza almeno biennale, da personale qualificato del servizio di prevenzione e protezione.

**La valutazione del rischio è aggiornata con le modalità previste dall'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008**

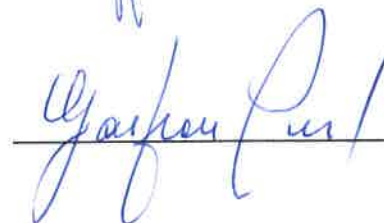
**Datore di Lavoro**  
*Dott.ssa Maria Maddalena Giua*



**Responsabile del Servizio Prevenzione  
e Protezione**  
Ing. Francesco Perseu



**Medico Competente**  
*Dott. Gianfranco Picchiri*



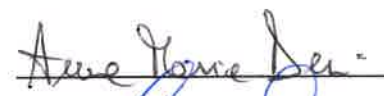
con la consulenza di:

**Psicologa del lavoro e delle organizzazioni e psicoterapeuta**  
*D.ssa Monica Messina*

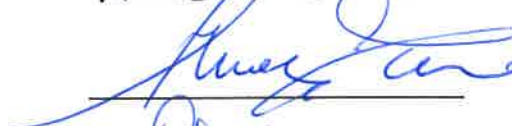


**Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

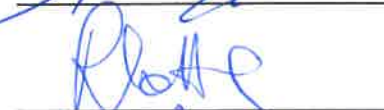
*sig.ra Dessì Annamaria*



*sig.ra Indeo Silvana*



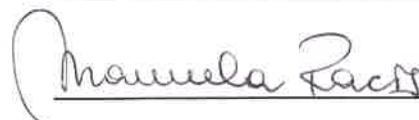
*sig.ra Lotta Rita*



*sig. Mameli Leonardo*



*sig.ra Racis Manuela*



Sanluri, \_\_\_\_\_

## Appendice I

Tabella di lettura: tabella punteggio rischio

Da	A	Livello di rischio	Note
0	17	<b>RISCHIO NON RILEVANTE</b>  <b>25%</b>	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella
18	34	<b>RISCHIO MEDIO</b>  <b>50%</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.
35	67	<b>RISCHIO ALTO</b>  <b>+ di 50%</b>	L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione di alto rischio stress lavoro-correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate; successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi; in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio ALTO, riferito ad una singola area, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite in modo specifico agli indicatori di contesto e/o di contenuto con i valori di rischio stress più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita.

## Appendice II

### Questionario-strumento indicatore

Unità operativa di appartenenza: \_\_\_\_\_

#### DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

##### NOTA BENE

Gent.le Collega qualora avessi l'impressione che qualche dato sotto indicato, per la composizione della tua U.O., non sia in grado di garantirti l'anonimato, sentiti libero di non segnarlo. In ogni caso i questionari vengono raccolti ed analizzati in forma collettiva. Ricorda però di rispondere sempre con la massima sincerità alle domande che seguono. Grazie per la tua collaborazione

Genere	Maschile		Femminile		
Età	fino a 30 anni		Da 31 anni fino a 50		Da 51 anni
Nazionalità	Italiana		Non italiana		
Contratto	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Altro
Area	Dirigenza		Comparto		

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

		MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSO	SEMPRE
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro					
2	Posso decidere quando fare una pausa					
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone-unità sono difficili da combinare fra loro					
4	So come svolgere il mio lavoro					
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi					
6	Ho scadenze irraggiungibili					
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi					
8	Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo					
9	Devo lavorare molto intensamente					
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità di svolgimento del mio lavoro					
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità					
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare					



13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio					
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi					
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro					
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause					
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione					
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario					
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro					
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente					
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni					
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare					
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro					
		<b>Fortemente in disaccordo</b>	<b>Disaccordo</b>	<b>Né d'accordo né disaccordo</b>	<b>D'accordo</b>	<b>Fortemente d'accordo</b>
24	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno					
25	Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro					
26	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro					
27	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito					
28	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro					
29	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo					
30	Il mio orario di lavoro può essere flessibile					
31	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro					
32	Quando ci sono dei cambiamenti mi è chiaro che effetto avranno in pratica					
33	Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi					
34	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese					
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro					



## Appendice III

dati occupazionali<sup>1</sup>

<b>Presidio Ospedaliero N.S. di Bonaria</b>			
	<b>Dirigenza</b>	<b>Comparto</b>	
<b>ANESTESIA RIANIMAZIONE</b>	10	19	
<b>CHIRURGIA</b>	9	25	
<b>CARDIOLOGIA</b>	8	14	
<b>DIALISI</b>	5	19	
<b>DIABETOLOGIA</b>	4	4	
<b>ENDOSCOPIA DIGESTIVA</b>	4	5	
<b>LABORATORIO ANALISI</b>	8	19	
<b>MEDICINA</b>	10	26	
<b>ORTOPEDIA - TRAUMATOLOGIA</b>	25	9	
<b>OSTETRICA – GINECOLOGIA</b>	7	25	
<b>PEDIATRIA - NIDO</b>	5	13	
<b>PRONTO SOCCORSO</b>	8	19	
<b>RADIOLOGIA</b>	6	17	
<b>TOTALE</b>	<b>109</b>	<b>214</b>	<b>323</b>

<sup>1</sup> fonte: Direzione Sanitaria del Presidio Ospedaliero