



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO

Art. 28 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81

Il materiale è disponibile alla seguente pagina:
<http://www.unipr.it/Home/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro>



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Che cosa è lo Stress Lavoro Correlato

Lo Stress Lavoro Correlato è indicato come un malessere fisiologico, in quanto è una condizione di adattamento che **produce effetti** negativi sulla salute fisica, emotiva e psicologica del lavoratore sottoposto a stress di carattere **ambientale, personale, lavorativo**.



Università degli Studi di Parma
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Alcune definizioni

"**Una reazione aspecifica dell'organismo** a quasi ogni tipo di esposizione, stimolo e sollecitazione" (*Seyle, 1963*)

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

"**Reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione** del lavoro. È uno stato caratterizzato da **elevati livelli di eccitazione ed ansia** spesso accompagnati da senso di **inadeguatezza**" (*Commissione Europea*)



Università degli Studi di Parma
Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Lo **Stress Lavoro-Correlato** è una delle conseguenze più importanti derivanti da un **ambiente di lavoro carente** dal punto di vista **psicosociale**.

I **rischi psicosociali** possono essere definiti come quegli aspetti di **progettazione del lavoro** e di **organizzazione e gestione** del lavoro, nonché i rispettivi **contesti ambientali e sociali**, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici (*Cox & Griffiths, 1995*).



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Conseguenze

I lavoratori che soffrono di **stress lavoro-correlato possono arrivare a soffrire di gravi problemi di salute mentale e fisica**. A sua volta, ciò produce effetti sull'organizzazione e sulla società nel suo complesso.

Per l'individuo:

- sovraccarico e depressione;
- difficoltà di concentrazione;
- problemi familiari;
- problemi di salute fisica, in particolare malattie cardiovascolari e disturbi muscolo-scheletrici.

Per l'organizzazione:

- scarso rendimento aziendale;
- maggiore assenteismo;
- presenzialismo (lavoratori che, in caso di malattia, si presentano al lavoro pur non essendo in grado di svolgere le mansioni in modo efficace);
- tassi più elevati di incidenti e infortuni.



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che **può anche essere considerata positiva (eustress)**; ha una maggiore **difficoltà** a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione (**distress**).

Eustress (Stress positivo):

si ha quando uno o più stimoli, anche di natura diversa, allenano la *capacità di adattamento* psicofisica individuale.

L'eustress è una forma di energia utilizzata per poter più agevolmente raggiungere un obiettivo e l'individuo ha bisogno di questi stimoli ambientali che lo spingono ad adattarsi.

Distress (Stress negativo):

si ha, invece, quando stimoli stressanti, ossia capaci di aumentare le secrezioni ormonali, instaurano un logorio progressivo fino alla **rottura delle difese psicofisiche**. Si evidenziano cioè situazioni in cui "le condizioni di stress, e quindi di attivazione dell'organismo, permangono anche in assenza di eventi stressanti oppure che l'organismo reagisca a stimoli di lieve entità in maniera sproporzionata".



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Le statistiche fanno riflettere

Lo Stress lavoro-correlato è il **problema di salute più frequente legato all'attività lavorativa in Europa** dopo i disturbi muscoloscheletrici. Circa la metà dei lavoratori considera lo stress lavoro-correlato un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro.

- il 50–60% di tutte le **giornate lavorative perse** è riconducibile allo **stress lavoro-correlato**.
- un sondaggio condotto dall'EU-OSHA sulle cause più comuni dello stress lavoro-correlato, ha evidenziato:
 - la riorganizzazione del lavoro (per il 72% dei lavoratori),
 - le ore lavorate o il carico di lavoro eccessivo (per il 66%);
 - essere oggetto di comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie (per il 59%).



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Le statistiche fanno riflettere

- lo stesso sondaggio ha evidenziato che all'incirca quattro lavoratori su dieci pensano che lo **stress non venga gestito adeguatamente nel proprio luogo di lavoro**.
- solitamente, **le assenze causate dallo stress lavoro-correlato** tendono a essere più lunghe di quelle derivanti da altre cause.

In base ai dati EUROSTAT, nell'arco di nove anni, il 28% dei lavoratori europei ha riferito di essere esposto a rischi psicosociali che hanno compromesso il loro benessere mentale.



I rischi psicosociali si possono prevenire e gestire indipendentemente dalle dimensioni e dalla tipologia di azienda.



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Andamento del fenomeno

Il fenomeno, comunque, è **incrementato** molto negli ultimi anni per vari motivi quali:

- innovazioni apportate alla **progettazione, all'organizzazione e alla gestione del lavoro**;
- precarietà del lavoro;
- aumento del carico di lavoro e del ritmo di lavoro;
- elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori;
- violenza e molestie di natura psicologica (mobbing);
- scarso equilibrio tra lavoro e vita privata. (INAIL)



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Evoluzione normativa

- **Direttiva 89/391 del Consiglio**
- **Accordo Europeo Quadro dell'8 Ottobre 2004** - introduce una definizione accurata dello Stress nei luoghi di lavoro.

“Lo stress è una condizione, 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.”

- In Italia **D.lgs. 626/94** – introduce le figure della prevenzione; manca però una **definizione** specifica del concetto di salute;
- **D.lgs 81/2008** e s.m.i., introduce il concetto di **salute** (Art 2, comma 1, lettera o):

“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”.

Art. 28 comma 1, valutazione dei rischi compreso quelli inerenti lo Stress Lavoro-Correlato



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Evoluzione normativa

Articolo 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Aspetti da considerare

Lo Stress da Lavoro può essere causato da diversi fattori:

- il contenuto del lavoro,
- l'organizzazione del lavoro,
- l'ambiente di lavoro,
- la scarsa comunicazione,
- ed altri fattori.



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

In questa Fase:

possiamo affermare che, la **valutazione** del rischio stress lavoro-correlato non deve essere una mera valutazione soggettiva rivolta ad ogni lavoratore per valutare il proprio «livello di stress», ma deve, inizialmente, indagare e valutare un contesto più ampio quale **l'organizzazione e la gestione del lavoro**



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'Università di Parma e la Valutazione Stress Lavoro Correlato

Prima di intraprendere il percorso della valutazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione ha svolto **un'indagine presso diversi Atenei italiani** in merito allo stato ed alla metodologia seguita per effettuare la Valutazione Stress lavoro-Correlato.

Durante l'indagine sono state contattate tramite mail o contatto telefonico 18 Università: Modena-Reggio, Ferrara, Bologna, Padova, Milano Bicocca, Milano Statale, Torino, Brescia, Tor Vergata, Pisa, Cagliari, Lecce, Pavia, Perugia, La Sapienza, Trento, Trieste e Udine.

La sintesi di questa indagine, alla quale hanno risposto 9 Atenei, ha evidenziato che la maggior parte degli atenei hanno seguito la metodologia INAIL, in alcuni casi adattata al contesto universitario in quanto più rappresentativa per le aziende private. Inoltre, si è constatato che nella **prima fase** della valutazione la maggioranza ha considerato solo il **personale tecnico-amministrativo**, per la difficoltà di applicazione della metodologia al personale docente degli atenei.



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'Università di Parma e la Valutazione Stress Lavoro Correlato

L'Ateneo di Parma, rimanendo in linea con gli altri Atenei italiani, ha deciso di adottare la metodologia INAIL "Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs.81/08 e s.m.i. (2011) **partendo con l'analisi del personale tecnico-amministrativo.**

Considerato che l'organizzazione universitaria si discosta da quella tipica aziendale; ad alcune domande contenute nella metodologia sono stati apportati **adattamenti.**

In particolare:

- la voce "**aziendale**" è stata sostituita dal termine "**Ateneo**" e la voce "**dirigenti**" viene sostituita dal termine "**responsabili di struttura**";
- le domande inerenti **l'orario lavorativo**, facendo riferimento al contratto delle aziende private, sono state adattate al contratto per le Università che prevede un orario settimanale pari a **36 ore.**



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'Università di Parma e la Valutazione Stress Lavoro Correlato

Si sono svolte riunioni preliminari che hanno definito la metodologia e il Gruppo di Gestione della Valutazione, così costituito:

- Prof. Ubaldi Antonio in qualità di Delegato del Rettore;
- Ing. Simone Mosconi (RSPP);
- Geom. Rosario Aricò (ASPP);
- Dott. Nicola Chiapponi (ASPP);
- Ing. Manuela Malaggi (ASPP);
- Dott. Saverio Renzulli (Coordinatore dei Medici Competenti);
- Sig. Federica Bottazzi (RLS);
- Dott.ssa Stefania Cavazzini (RLS);
- Sig. Cesare Damaschi (RLS);
- Dott.ssa Cristina Donati (RLS);
- Dott. Mario Ghillani (RLS);
- P.A. Roberto Masera (RLS);
- Geom. Franco Montanari (RLS);
- tesista del CdL "Tecniche della Prevenzione"



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'Università di Parma e la Valutazione Stress Lavoro Correlato

Sono state identificate le seguenti macro aree:

1. Area Veterinaria

2. Amministrazione Centrale (Rettorato, Direzione Generale, Aree Dirigenziali).

3. Dipartimenti scientifici campus (Dipartimento di Bioscienze, Dipartimento di Chimica, Dipartimento di Farmacia, Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni", Dipartimento di Scienze degli Alimenti)

4. Area Medicina (Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale, Dipartimento di Scienze Chirurgiche; Dipartimento di Neuroscienze; Dipartimento di Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali-S.Bi.Bi.T.; Centro Universitario di Odontoiatria)

5. Dipartimenti ingegneristici e Matematica (Dipartimento di Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura DICATEA, Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione, Dipartimento di Ingegneria Industriale, Dipartimento di Matematica e Informatica)

6. Dipartimenti Umanistici (Dipartimento di Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F., Dipartimento di Economia, Dipartimento di Giurisprudenza, Dipartimento di Lettere, Arti, Storia e Società)



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Percorso metodologico

Come concordato dal Gruppo di Gestione della Valutazione, risulta **fondamentale la partecipazione** e collaborazione dei **lavoratori** e degli **RLS** soprattutto in alcuni momenti specifici della valutazione.

È stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare che è denominato "lista di controllo" e il quale contiene indicatori suddivisi per "famiglie":

- eventi sentinella;
- fattori di contenuto del lavoro;
- fattori di contesto del lavoro.

Eventi Sentinella	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi indicatori di rischio • Indici infortunistici • Assenteismo • Turnover • Conflitti e Contestazioni • Richieste di visite mediche
Contenuto del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente di lavoro (fisico e sociale) • Pianificazione dei compiti (es. giustizia organizzativa) • Carico/ritmo di lavoro • Orario di lavoro
Contesto del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Funzione e cultura organizzativa • Ruolo nell'ambito dell'organizzazione • Sviluppo di carriera • Modalità di presa di decisione, stili di gestione e di controllo • Relazioni interpersonali • Mobilità e trasferimenti • Equilibrio tra lavoro e vita privata



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Percorso metodologico

La valutazione preliminare, così come esplicitato nella Metodologia INAIL, sarà incentrata sulla:

- **Analisi degli eventi sentinella:**

con la collaborazione delle figure istituzionali quali UOS Amministrazione PTA, UOC Programmazione Organizzazione e Sviluppo, Servizio di Medicina Preventiva, Polo Legale - Consigliera di fiducia – CUG.

- **Analisi indicatori di contenuto e Analisi indicatori di contesto:**

compilazione del questionario da parte di un gruppo di personale Tecnico-Amministrativo in numero idoneo in funzione dei sottogruppi omogenei sotto elencati.



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Ulteriori suddivisioni all'interno dei singoli gruppi omogenei

Verranno definiti di volta in volta in funzione della particolarità dell'attività lavorativa. Tali ambiti lavorativi sono ad esempio:

- uffici;
- laboratori;
- biblioteche;
- segreterie studenti;
- stalle/giardinieri;
- ospedale veterinario;
- attività assistenziale Odontoiatria;
- postini
- tecnici
- Autisti
- Officina di fisica

TUTTI I DATI SARANNO TRATTATI ED ELABORATI IN FORMA AGGREGATA E ANONIMA PER I SOLI FINI DELLA VALUTAZIONE

SI NO



Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Metodologia –Eventi sentinella

EVENTI SENTINELLA RIFERITI AL TRIENNIO 2012-2013-2014			
N°	INDICATORE	CHI DEVE FORNIRE I DATI	NOTE
1	Indici infortunistici	Servizio Prevenzione e Protezione	
<i>(Sono compresi anche gli infortuni in itinere in presenza di lavoro a turni)</i>			
2	Assenza per malattia	UOS Amministrazione PTA	
<i>(devono essere considerati i giorni di assenza per malattie indipendentemente dalla sua natura. Sono escluse maternità, allattamento.)</i>			
3	% Assenze dal lavoro	UOC Programmazione Organizzazione e Sviluppo	
<i>Permessi per malattia, periodi di aspettativa per motivi personali, assenze ingiustificate, mancato rispetto dell'orario minimo di lavoro (ritardi, uscite anticipate, ecc...). Non si considera assenza quella legata ad una agitazione di carattere sindacale e/o ad assemblee autorizzate</i>			
4	% di ferie non godute	UOC Programmazione Organizzazione e Sviluppo	
<i>Intese come ferie maturate e non godute una volta trascorso il periodo previsto dalla legge per la relativa fruizione</i>			
5	% trasferimenti interni richiesti dal personale	UOS Amministrazione PTA	
6	% di votazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)	UOS Amministrazione PTA	
7	Procedimenti / sanzioni disciplinari	UOS Amministrazione PTA	
8	Richieste visite mediche straordinarie medico competente	Servizio di Medicina Preventiva	
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente.	Servizio di Medicina Preventiva	
10	Intanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali	Polo Legale - Consiglieria di Edizia - CUG	

FORMULE

1 N°INFORTUNI

$$x = \frac{N^{\circ} \text{infortuni}}{N^{\circ} \text{lavoratori}} \times 100 \text{ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a } x = \frac{N^{\circ} \text{infortuni totali negli ultimi 3 anni}}{N^{\circ} \text{lavoratori degli ultimi 3 anni}} \times 100$$

3 %ASSENZE DAL LAVORO

$$x = \frac{N^{\circ} \text{ore lavorative perse}}{N^{\circ} \text{ore lavoro potenzialmente lavorabili da contratto}} \times 100$$

4 %FERIE NON GODUTE

$$x = \frac{N^{\circ} \text{giorni di ferie non usufruite}}{N^{\circ} \text{giorni di ferie contrattualmente previste + maturate}} \times 100$$

5 %TRASFERIMENTI INTERNI RICHIESTI DAL PERSONALE

$$x = \frac{N^{\circ} \text{trasferimenti richiesti}}{N^{\circ} \text{lavoratori}} \times 100 \text{ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a } x = \frac{N^{\circ} \text{trasferimenti richiesti ultimi 3 anni}}{N^{\circ} \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

6 %ROTAZIONE DEL PERSONALE

$$x = \frac{N^{\circ} \text{usciti + entrati}}{N^{\circ} \text{lavoratori}} \times 100 \text{ ultimo anno diminuito, inalterato, aumentato rispetto a } x = \frac{N^{\circ} \text{usciti + entrati ultimi 3 anni}}{N^{\circ} \text{lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$$

SI NO

Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Metodologia –Area Contenuto del Lavoro

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO <small>(fare riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi)</small>				PIANIFICAZIONE DEI COMPITI			
N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA	N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	> 85 dB (A) in base a quanto riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	14	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	Inadeguato "confine" acustico (ambiente non industriale)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	15	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	Rischio cancerogeno / chimico non rilevante		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	16	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		
4	Microclima adeguato	Es. valori microclimatici raggiunti nelle situazioni estreme, eccessivo affollamento dei locali ecc.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	17	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		
5	Adeguatezza illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (videoterminali, lavori fini, ecc.)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	18	Chiara definizione dei compiti		
6	Rischio dovuto alla movimentazione manuale dei carichi	Si intende operazioni di trasporto e di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori comprese le azioni di sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	19	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	Se non previsti evidenziare la casella "SI"	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	ORARIO DI LAVORO			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica / lavoro solitario		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 36 ore settimanali		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	Segnalistica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	30	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Esposizione a vibrazione superiore ai limiti d'azione	> 2,5 ms ² per sistema mano-braccio > 0,5 ms ² per corpo intero, in base a quanto riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	31	E' presente un orario di lavoro rigido (non flessibile)?		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	Adeguatezza manutenzione macchine e attrezzature		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	32	La programmazione dell'orario varia frequentemente		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	Ad es. apparecchi raggi X, sorgenti sigillate e non, ecc.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	33	Le pause di lavoro sono chiaramente definite		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
13	Esposizione a rischio biologico	Si: per uso deliberato (es. virus, batteri) che non debbono materiale biologico umano o animale	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	34	E' presente il lavoro a turni		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				35	E' abituale il lavoro a turni notturni		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				36	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				CARICO DI LAVORO			
				20	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti		
				21	Ci sono frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		
				22	Vi è assenza di attività per lunghi periodi nel turno lavorativo		
				23	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		
				24	Il ritmo lavorativo, per l'esecuzione del compito, è prefissato		
				25	Il lavoratore non può agire per il ritmo della macchina	Se non previsto segnare "No"	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				26	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				27	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
				28	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

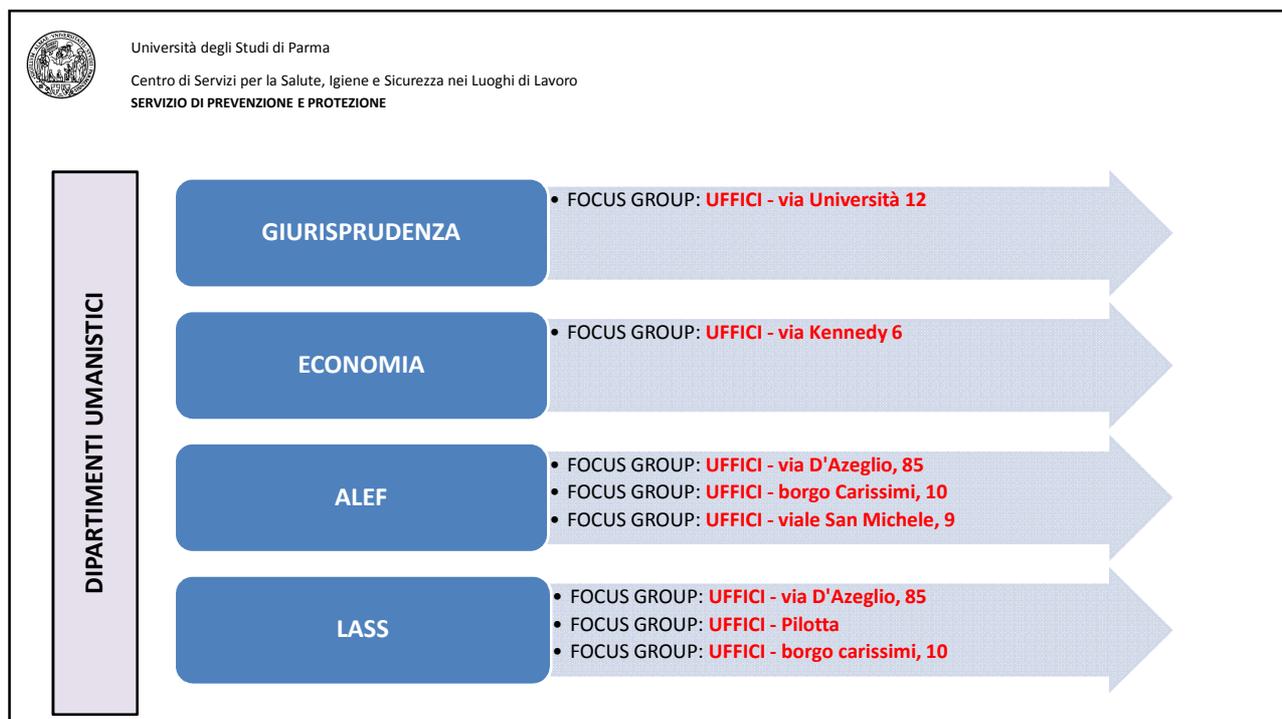
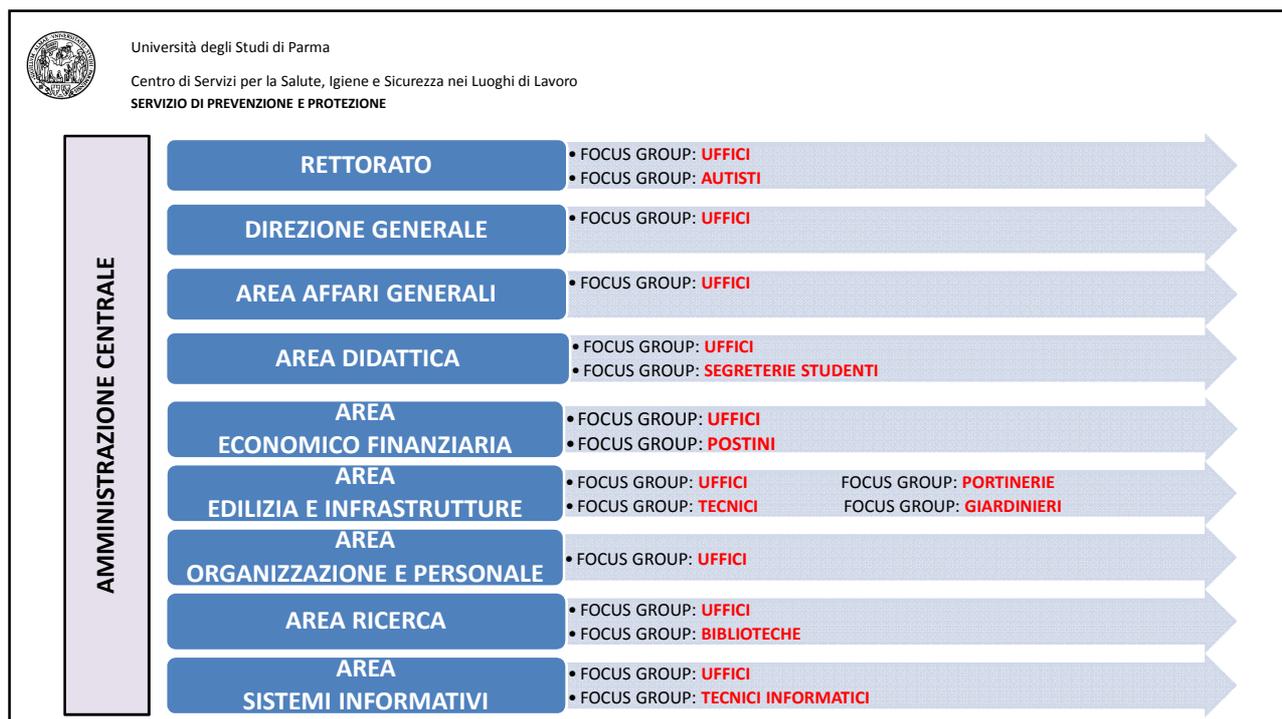
Università degli Studi di Parma
 Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
 SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

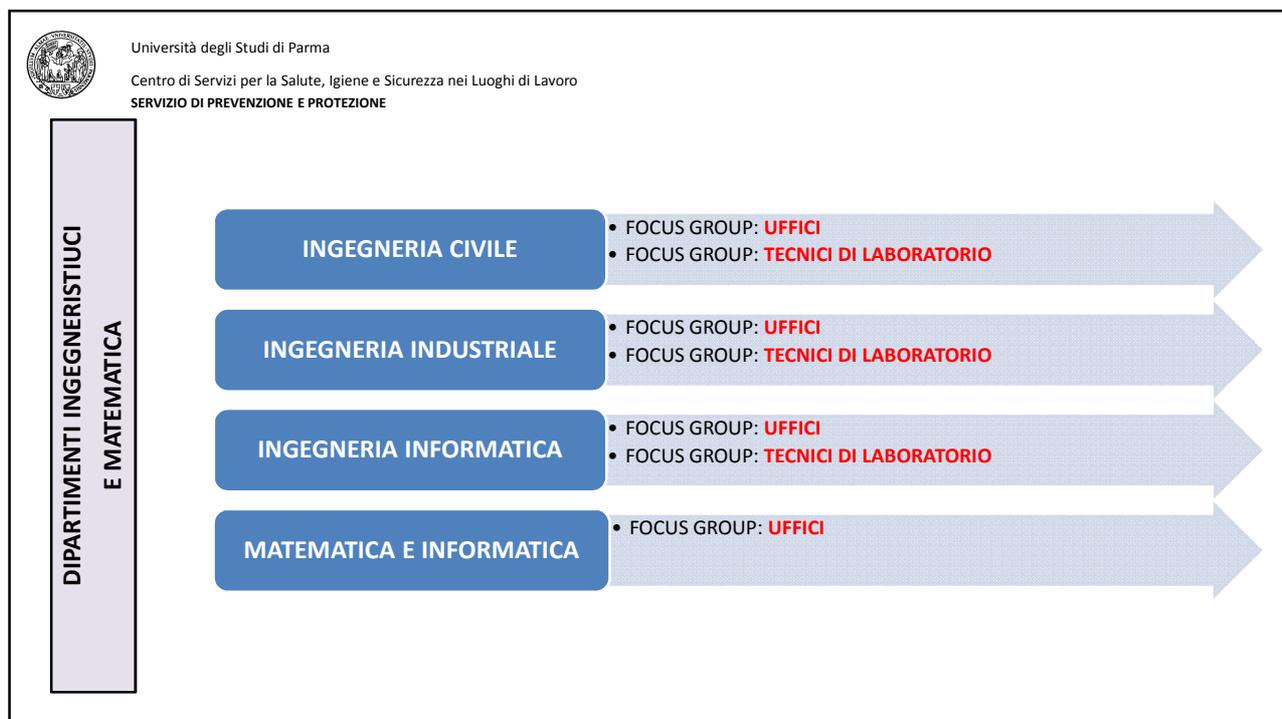
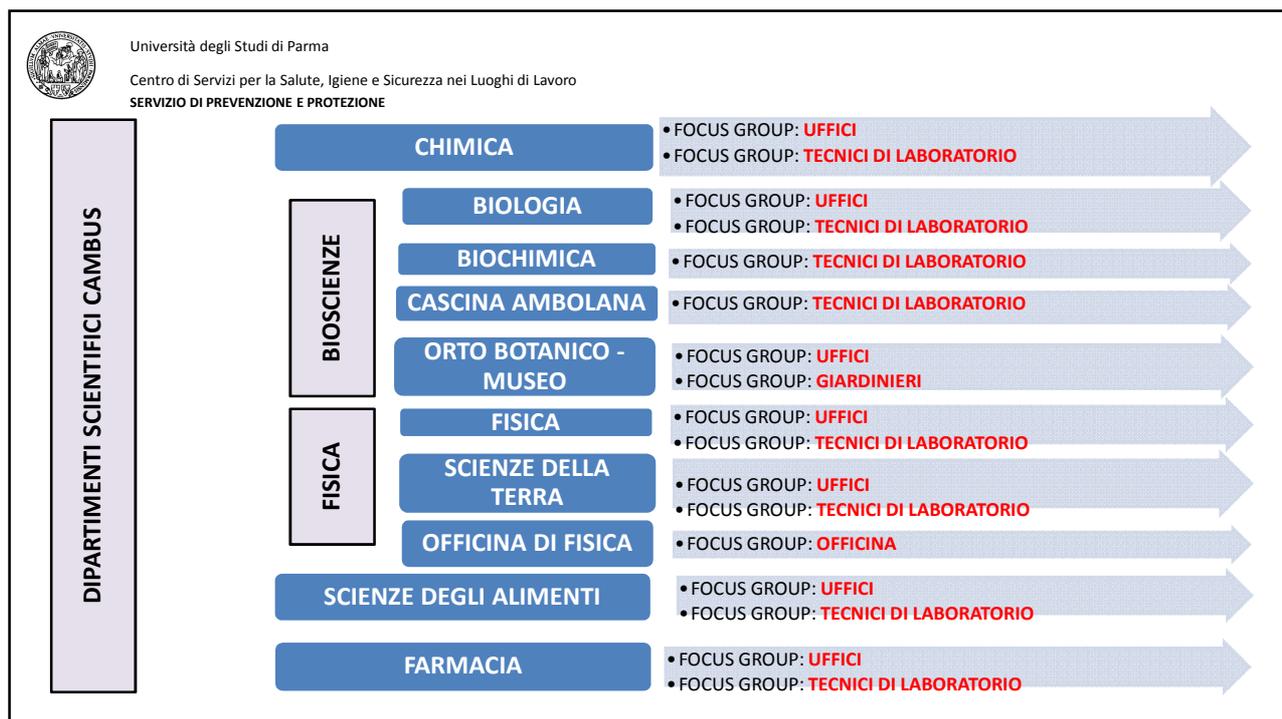
Metodologia –Area Contesto del Lavoro

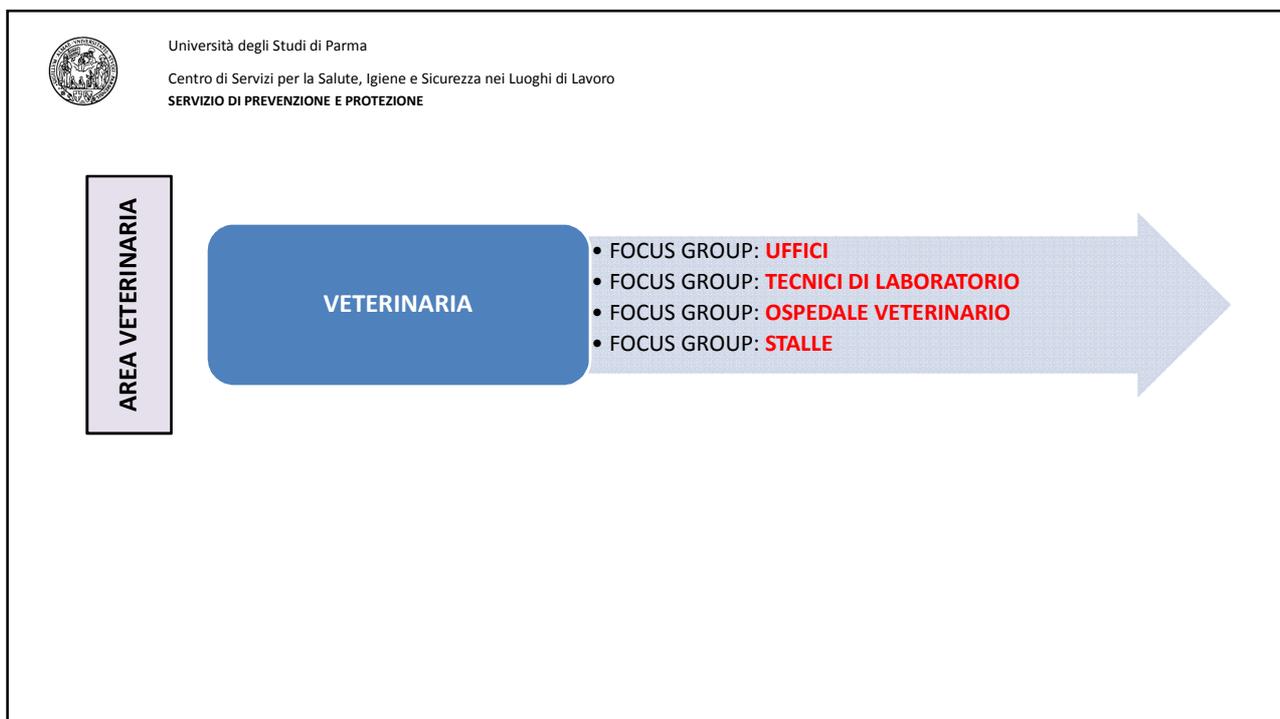
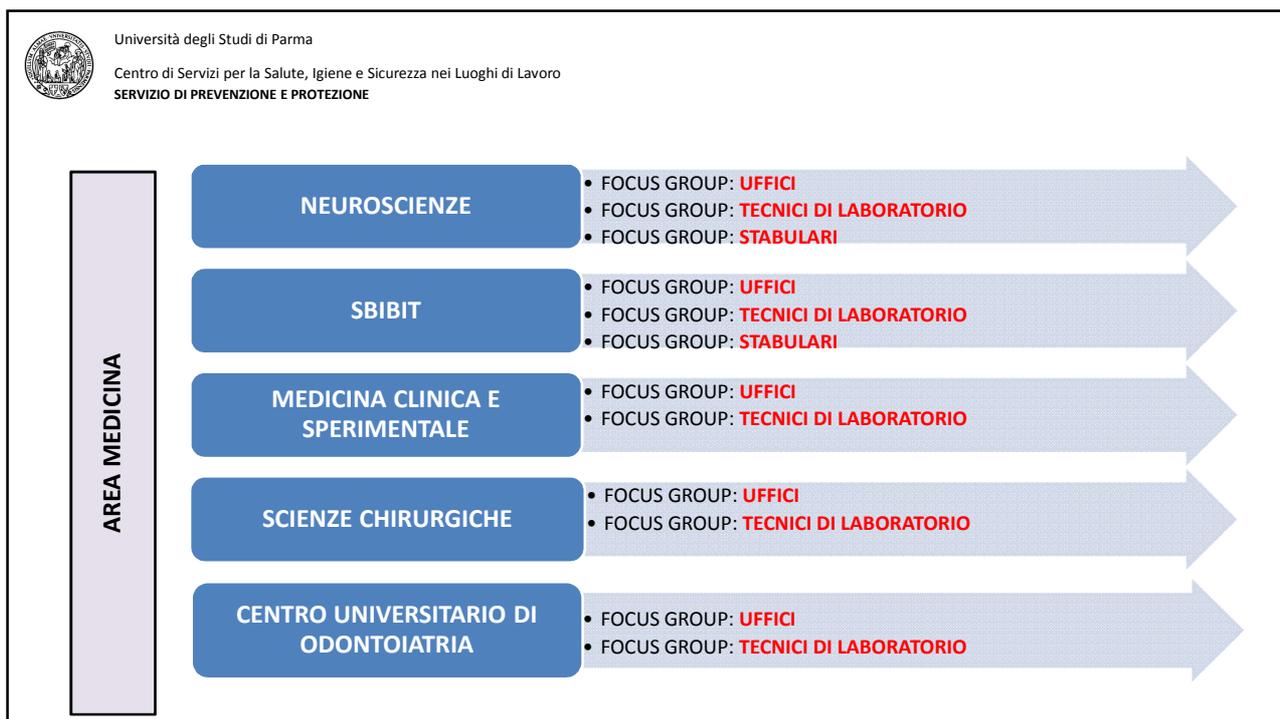
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA				RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE			
N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA	N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA
29	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 36 ore settimanali		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	48	I lavoratori conoscono la linea gerarchica di Ateneo		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
37	Diffusione organigramma aziendale (di Ateneo)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	49	I ruoli sono chiaramente definiti		
38	Presenza di procedure aziendali (di Ateneo)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	50	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone		
39	Diffusione delle procedure aziendali (di Ateneo) ai lavoratori		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	51	Accade di frequente che i responsabili di struttura / preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		
40	Diffusione degli obiettivi di Ateneo ai lavoratori		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	EVOLUZIONE DEL			
41	Presenza di un Sistema di gestione della sicurezza di Ateneo		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	52	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		
42	Presenza di un sistema di comunicazione di Ateneo (bacheca, internet, busta paga, volantini, ...)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	53	Esistono sistemi di valutazione dei responsabili in relazione alla corretta gestione del personale subordinato		
43	Effettuazione riunioni/incontri tra responsabili e lavoratori		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	54	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		
44	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	AUTONOMIA DECISIONALE			
45	Presenza di momenti di comunicazione di Ateneo a tutto il personale		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	55	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		
46	Presenza di codice etico e/o di comportamento* (esclusi i codici disciplinari)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	56	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti		
47	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress, mobbing, ...)		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	57	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni di Ateneo relative al gruppo di lavoro		
*Codice di comportamento: atto di carattere volontario, assunto dal Datore di Lavoro (pubblico o privato) di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il codice supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi ed ha specifiche finalità di pr. comportamentali vietando l'emersione delle situazioni latenti.				58	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte dell'Ateneo		
				59	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA
60	Possibilità di comunicare con i responsabili di struttura di grado superiore da parte dei lavoratori		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
61	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei responsabili e dei colleghi		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
62	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO			
N°	INDICATORE	NOTE	RISPOSTA
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa universitaria		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
64	Possibilità di orario flessibile		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale / orizzontale		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>









Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

	Da	a	Livello di rischio	Note
	0	17	Non rilevante 25%	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	Rischio Medio 50%	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	Rischio Alto + 50%	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.



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Area «Amministrazione Centrale»

Per candidarsi è possibile inviare una mail al seguente indirizzo:

spp@unipr.it

specificando a quale gruppo/sottogruppo omogeneo si appartiene.

Il materiale è disponibile alla seguente pagina:

<http://www.unipr.it/Home/Salute-e-sicurezza-sul-lavoro>

Se non sarà individuato un numero adeguato di volontari per le varie sotto aree sarà compito del Rettore/Direttore Generale/Dirigente d'Area/Direttori dei Dipartimenti e degli RLS individuare i nominativi.



Università degli Studi di Parma

Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

DOMANDE???