



*Università Politecnica delle Marche*

# *La Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato*

## *Allegato 10*

### *Documento di Valutazione dei Rischi*

Valido ai sensi del D.Lgs. n°81 del 09/04/2008  
e della legge 3 agosto 2007, n. 123  
Aggiornamento Gennaio 2020



## **SOMMARIO**

1. INTRODUZIONE .....	3
2. PROCESSO DI VALUTAZIONE .....	4
2.1 Fase Propedeutica .....	5
2.2 Fase della Valutazione Preliminare .....	7
2.3 Fase della Valutazione Approfondita .....	9
2.4 Pianificazione degli interventi .....	10
3. RISULTATI .....	10
3.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE-Eventi Sentinella.....	10
3.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE-Area Contenuto e Contesto del Lavoro .....	12
3.3 RISULTATI FINALI .....	13
4. ALLEGATI .....	18
5. BIBLIOGRAFIA.....	18



## 1. INTRODUZIONE

Lo stress dovuto al lavoro viene definito dal NIOSH come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress lavoro correlato (SLC) può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni.

L'art.28 del D.Lgs 81/08 e le successive integrazioni apportate ad opera del D.Lgs 106/09 impongono che «La valutazione dei rischi (...) 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 (...)».

La valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato è obbligatoria dal 31 dicembre 2010 e le indicazioni per tale valutazione vengono fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art.6, comma 8, lettera m-quater del D.Lgs. 81/08. In data 17 novembre 2010, la Commissione ha approvato le indicazioni per la valutazione del rischio SLC diffuse dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692 (Circolare).

La valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato per tutti i lavoratori (Docenti e PTA) dell'Ateneo è stata svolta nell'ambito dell'incarico di "Consulenza e collaborazione per l'aggiornamento di tutti i Documenti di Valutazione dei Rischi dei Datori di lavoro universitari," conferito al CISSAL con Delibera C.d.A. n. 716 del 30.05.2018. La valutazione è stata effettuata tenendo anche conto del "Regolamento di Ateneo per la gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro", in vigore dal 2018, che identifica per l'Università 18 Datori di Lavoro per la sicurezza, 15 RSPP e 8 RLS. Il Servizio Salute e Sicurezza ha collaborato in tutte le fasi della valutazione sia come struttura dell'Amministrazione di riferimento per l'incarico conferito al Centro CISSAL sia perché ai sensi dell'O.D. n. 791 del 14/10/2019 il Servizio espleta funzioni di coordinamento e di presidio in conformità ed in attuazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2008, in materia di salute e



sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro di tutte le sedi universitarie, comprese le sedi periferiche.

Il percorso metodologico scelto per la valutazione del rischio SLC di Ateneo è quello proposto dall'INAIL ne "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato" del 2017 che riprende le indicazioni fornite dalla Commissione consultiva, dettagliato nei capitoli successivi.

### 2. PROCESSO DI VALUTAZIONE

La Circolare indica le due fasi minime in cui deve articolarsi una valutazione del rischio SLC:

- Una Valutazione Preliminare che ha l'obiettivo di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili. Tale valutazione non deve essere effettuata sul singolo lavoratore ma su Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL), ovvero *"insieme di lavoratori che presentano analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condividono ambienti di lavoro, hanno in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione"*.
- Una Valutazione Approfondita finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo gli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro connessi al rischio SLC. Questa valutazione deve essere effettuata sul singolo lavoratore ed è obbligatoria solo qualora l'esito della Valutazione Preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più GOL, di una condizione di rischio SLC che non è stata abbattuta neanche con gli interventi correttivi attuati.

Il percorso metodologico proposto dall'INAIL sviluppa queste due valutazioni in 4 fasi, suggerendo al contempo gli strumenti utilizzabili per giungere alla più corretta identificazione e gestione del rischio (Fig.1).

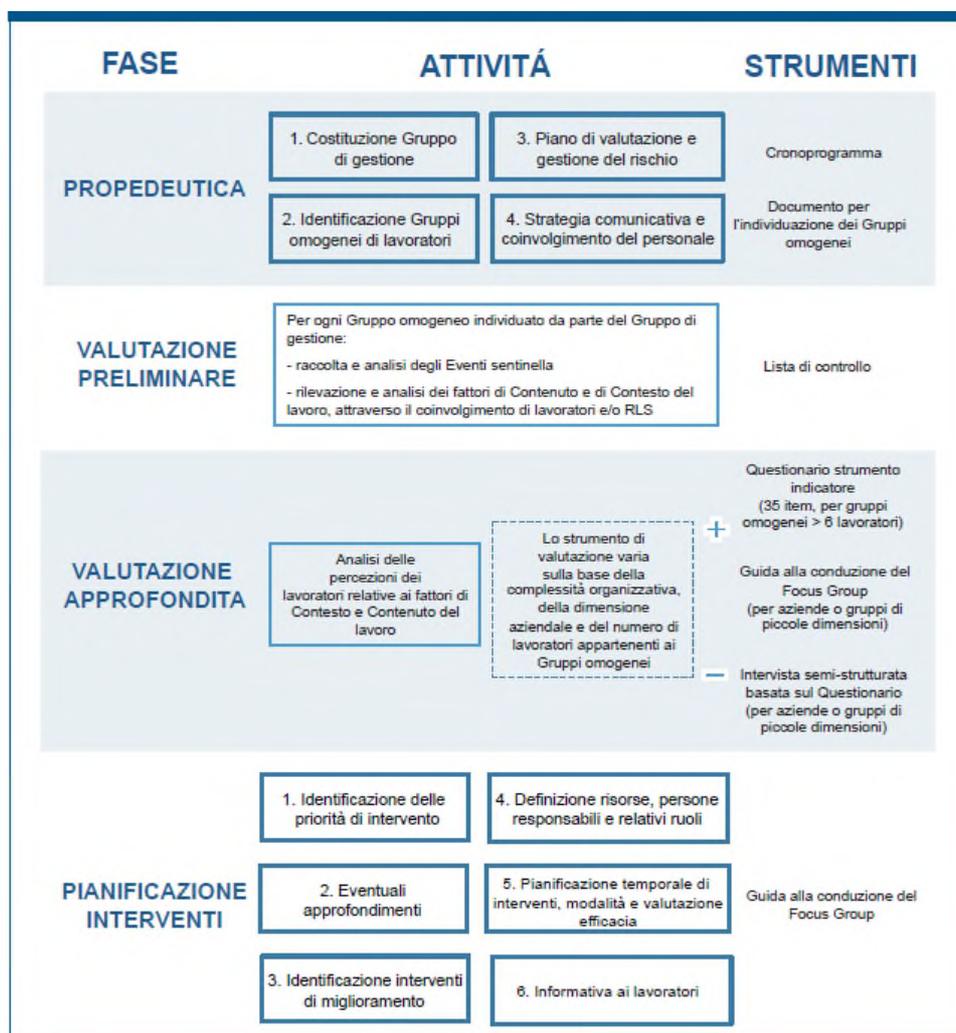


FIG.1 - (INAIL – Dipartimento di Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017).

### 2.1 Fase Propedeutica

E' la fase di preparazione dell'organizzazione delle attività di valutazione e gestione dei rischi, con l'identificazione delle figure coinvolte e dei relativi ruoli, nonché la pianificazione delle attività da compiere e delle procedure adottate. Il Gruppo di Gestione ha il compito di identificare i criteri adeguati da adottare per l'identificazione e suddivisione dei lavoratori in GOL, sviluppare il piano di valutazione e gestione del rischio e, sulla base dei risultati ottenuti, pianificare gli interventi di miglioramento.



## Università Politecnica delle Marche

Il Gruppo di Gestione della valutazione di Ateneo è stato formalmente costituito con O.D. 872 del 03/12/2018 ed è composto da:

- Direttore Generale, o suo delegato;
- Delegato del Rettore a Salute e Sicurezza;
- Direttore CISSAL o suo delegato;
- Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione dei datori di lavoro universitari;
- Medico Competente coordinatore o suo delegato;
- Un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o suo delegato;
- Responsabile Divisione Risorse Umane o suo delegato;
- Il Presidente del CUG o suo delegato;
- Responsabile Servizio Salute e Sicurezza o suo delegato.

Il Gruppo di Gestione ha stabilito, nella prima riunione del 18.01.2019, i Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL) e le relative strutture afferenti, tenendo conto delle diverse mansioni dei lavoratori universitari e delle indicazioni INAIL sulla numerosità dei lavoratori di ogni Gruppo Omogeneo (>15):

1. INGEGNERIA\_Docenti
2. INGEGNERIA\_Personale Tecnico
3. INGEGNERIA\_Personale Amministrativo
4. ECONOMIA\_Docenti
5. ECONOMIA\_Personale Tecnico
6. ECONOMIA\_Personale Amministrativo
7. SCIENZE\AGRARIA\_Docenti
8. SCIENZE\AGRARIA\_Personale Tecnico
9. SCIENZE\AGRARIA\_Personale Amministrativo
10. MEDICINA\_Docenti
11. MEDICINA\_Personale Tecnico
12. MEDICINA\_Personale Amministrativo
13. MEDICINA\_Personale sociosanitario
14. AMMINISTRAZIONE CENTRALE \_Personale Tecnico
15. AMMINISTRAZIONE CENTRALE \_Personale Amministrativo

<b>INGEGNERIA</b>	<b>ECONOMIA</b>	<b>SCIENZE/AGRARIA</b>	<b>MEDICINA</b>	<b>AMM.CENTRALE</b>
Presidenza	Presidenza	DISVA	Presidenza	Amm. Centrale



DICEA	DM	D3A	DIMSC	CAD
DII	DISES	AZ. AGRARIA	DISBSP	CSI
DIISM			DISCLIMO	CSAL
SIMAU			DISCO	

## 2.2 Fase della Valutazione Preliminare

La metodologia INAIL prevede che la Valutazione Preliminare venga effettuata mediante la compilazione di una checklist composta da 3 Aree (Fig.2):

1 - Area degli Eventi Sentinella, 10 indicatori che possono costituire campanelli di allarme su possibili disfunzioni e/o incongruenze di tipo organizzativo. I primi 8 indicatori vengono valutati con un criterio temporale, verificando il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni (2016-2018) e restituendo il risultato in termine di indicatore “diminuito” (punteggio 0), “inalterato” (punteggio 1) o “aumentato” (punteggio 4). Il dato sull’andamento dell’indicatore si ottiene quindi confrontando il valore dell’ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo le formule per il calcolo riportato sul Manuale Inail. Gli ultimi 2 indicatori non prevedono il calcolo di un indice di frequenza né raffronto con gli anni precedenti ma vengono calcolati come risposta dicotomica “assenza” (punteggio 0) o “presenza” (punteggio 4).

Vista la tipologia degli indicatori presenti, il Gruppo di Gestione ha richiesto i dati per la compilazione degli Eventi Sentinella per ciascun GOL alla Divisione Risorse Umane con lettera prot. 24367 dell’11/04/2019.

2 - Area Contenuto del Lavoro, composta da 36 indicatori raggruppati in 4 Dimensioni che valutano elementi caratteristici del tipo di lavoro svolto dai GOL e del modo in cui tale lavoro viene organizzato. Per ciascun indicatore, è richiesta una risposta dicotomica “Sì” o “No”.

3 - Area Contesto del Lavoro, composta da 30 indicatori raggruppati in 6 Dimensioni che indagano come i GOL si rapportano con l’organizzazione aziendale, e che modalità di gestione di tali rapporti l’azienda stessa si è data. Anche in questo caso, per ciascun indicatore è richiesta una risposta dicotomica “Sì” o “No”.



## *Università Politecnica delle Marche*

I punteggi vengono calcolati secondo le formule indicate nel Manuale INAIL ed il punteggio totale delle 3 Aree posiziona il GOL all'interno di una fascia di rischio "Non rilevante, media o alta". LA checklist è riportata in **Allegato 1**.

Durante la riunione del 25.03.2019, per gli indicatori del Contenuto e Contesto del Lavoro, il Gruppo di Gestione ha deciso di creare, per ogni GOL, un gruppo di valutazione contenente un campione il più rappresentativo possibile del Gruppo Omogeneo a cui sottoporre la checklist tramite un colloquio di gruppo. Per la creazione dei gruppi, si è stabilito di spedire ai Datori di Lavoro delle lettere in cui si chiede di far partecipare alla valutazione nel giorno prestabilito almeno due lavoratori per ogni struttura con almeno 3 anni di anzianità. Ciascuna lettera a firma del CISSAL è stata spedita ai Datori di Lavoro e, per conoscenza, ai RSPP, ai RLS, al Medico Competente e alla Divisione Salute e Sicurezza. Il calendario degli incontri è stato stabilito di concerto con gli RSPP e comunicato nella medesima lettera ai DL. In **Allegato 2** è riportato un facsimile della lettera di convocazione con la nota aggiuntiva inviata.



<b>I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)</b>	<b>II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)</b>	<b>III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)</b>	
Infartuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)	
Assenza per malattia			
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)	
Ferie non godute			
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)	
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)	
Procedimenti/sanzioni disciplinari			Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente			
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali			

FIG.2 -(INAIL - Dipartimento di Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

### 2.3 Fase della Valutazione Approfondita

La Valutazione Approfondita è la fase finalizzata alla rilevazione della percezione dei singoli lavoratori (non più di GOL) riguardo gli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio SLC. Nell'ottica di trovare un riscontro maggiore ai risultati ottenuti dalla Valutazione Preliminare e permettere la partecipazione di ogni singolo lavoratore alla valutazione del RSLC, il Gruppo di Gestione ha deciso di effettuare la Valutazione Approfondita anche nel caso in cui dalla



Valutazione Preliminare non fossero emersi livelli di rischio Medi o Alti. Lo strumento scelto dal Gruppo di Gestione è stato il Questionario Strumento Indicatore, composto da 35 indicatori afferenti a 7 Dimensioni. Gli indicatori vengono misurati attraverso due scale alternative di risposta: una scala di frequenza (da 1=mai a 5=sempre) ed una scala di accordo (da 1=fortemente in disaccordo a 5=fortemente in accordo). I punteggi ottenuti per ciascun questionario vengono corretti tramite un software INAIL sulla base di cut-off di riferimento nazionale e sulla base della correzione vengono identificati i livelli di rischio per gli aspetti indagati.

Alcuni componenti del Gruppo di Gestione per la valutazione dello stress lavoro correlato sono anche componenti del gruppo di lavoro per il benessere organizzativo, istituito con O.D. 794 del 31.10.2018. Durante le riunioni di quest'ultimo Gruppo si è deciso di somministrare al personale UNIVPM un unico Questionario suddiviso in due parti: Il Questionario Strumento Indicatore per lo Stress lavoro correlato e un altro specifico questionario per la rilevazione del benessere organizzativo. Il Questionario unico è stato somministrato online ai lavoratori UNIVPM con comunicazione tramite mail a partire dal 05/11/2019. Si prevede che i risultati saranno disponibili nei primi mesi del 2020. In **Allegato 3 e 4**, copia del Questionario unico per Docenti e PTA.

### 2.4 Pianificazione degli interventi

E' la fase che, in seguito ai risultati ottenuti, identifica gli interventi e le azioni necessarie a correggere le criticità emerse. Il Gruppo di Gestione effettuerà la pianificazione una volta ottenuti i risultati della Valutazione Approfondita.

## 3. RISULTATI

### 3.1 VALUTAZIONE PRELIMINARE-Eventi Sentinella

I dati per la compilazione degli Eventi Sentinella sono stati acquisiti in data 26/08/2019 con prot. 53873.

Per i 4 GOL relativi ai Docenti, vista la peculiarità dei contratti dei Docenti, sono stati considerati NON APPLICABILI gli indicatori di “% assenze dal lavoro” e “%ferie non godute”.



## Università Politecnica delle Marche

Per gli 11 GOL relativi al PTA di Ateneo, è stato considerato NON APPLICABILE l'indicatore “%ferie non godute” dal momento che la flessibilità in termini di ferie del PTA non ha reso possibile la quantificazione di tale indicatore.

In seguito a confronto con l'INAIL stesso, ai 3 indicatori considerati NON APPLICABILI è stato assegnato il punteggio 1. I punteggi finali sono stati confrontati coi range di valori stabiliti dall'INAIL ed è stata assegnata la corrispondente Fascia di Rischio.

I risultati sono mostrati in **Allegato 5** e riassunti in Tabella 1.

GOL	Punteggio Finale	Fascia di Rischio
INGEGNERIA_Docenti	0	Non rilevante
INGEGNERIA_Personale Tecnico	0	Non rilevante
INGEGNERIA_Personale Amministrativo	0	Non rilevante
ECONOMIA_Docenti	6	Medio
ECONOMIA_Personale Tecnico	0	Non rilevante
ECONOMIA_Personale Amministrativo	0	Non rilevante
SCIENZE/AGRARIA_Docenti	0	Non rilevante
SCIENZE/AGRARIA_Personale Tecnico	0	Non rilevante
SCIENZE/AGRARIA_Personale Amministrativo	6	Medio
MEDICINA_Docenti	0	Non rilevante
MEDICINA_Personale Tecnico	6	Medio
MEDICINA_Personale Amministrativo	0	Non rilevante
MEDICINA_Personale Sociosanitario	0	Non rilevante
AMM.CENTRALE_Personale Tecnico	6	Medio



<b>AMM.CENTRALE_Personale Amministrativo</b>	6	Medio
--	---	-------

### 3.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE-Area Contenuto e Contesto del Lavoro

In Tabella 2 è riepilogato il calendario degli incontri per ogni GOL e il numero di personale che vi ha partecipato.

<b>GOL</b>	<b>Data</b>	<b>Ora</b>	<b>Numero Partecipanti</b>
<b>INGEGNERIA_Docenti</b>	22.05.2019	12.00-13.30	8
<b>INGEGNERIA_Personale Tecnico</b>	22.05.2019	9.00-10.30	12
<b>INGEGNERIA_Personale Amministrativo</b>	22.05.2019	10.30-12.00	9
<b>ECONOMIA_Docenti</b>	27.05.2019	11.30-12.30	5
<b>ECONOMIA_Personale Tecnico</b>	27.05.2019	9.30-10.30	6
<b>ECONOMIA_Personale Amministrativo</b>	27.05.2019	10.30-11.30	7
<b>SCIENZE/AGRARIA_Docenti</b>	15.05.2019	15.00-16.00	5
<b>SCIENZE/AGRARIA_Personale Tecnico</b>	15.05.2019	12.00-13.00	7
<b>SCIENZE/AGRARIA_Personale Amministrativo</b>	15.05.2019	14.00-15.00	6
<b>MEDICINA_Docenti</b>	08.05.2019	14.00-15.30	5
<b>MEDICINA_Personale Tecnico</b>	08.05.2019	9.00-10.30	11
<b>MEDICINA_Personale Amministrativo</b>	08.05.2019	10.30-12.00	10
<b>MEDICINA_Personale Sociosanitario</b>	08.05.2019	12.00-13.30	6
<b>AMM.CENTRALE_Personale Tecnico</b>	03.06.2019	9.00-10.30	13
<b>AMM.CENTRALE_Personale Amministrativo</b>	03.06.2019	10.30-12.00	21
<b>TOTALE PERSONALE COINVOLTO</b>			<b>131</b>



La compilazione della checklist è stata mediata dal delegato del Medico Competente e dal personale della Divisione Salute e Sicurezza, con la partecipazione degli RSPP delle strutture coinvolte e di almeno un RLS.

Il colloquio per la compilazione consisteva nel sottoporre l'Indicatore al GOL in esame ed assegnare il punteggio sulla base delle risposte ottenute, considerando che tale punteggio doveva rappresentare la risposta del GOL nel suo insieme e non la situazione di un singolo lavoratore del GOL. Eventuali situazioni particolari sono state appuntate nella sezione "Note" della checklist.

In base alle risposte pervenute, nella compilazione della checklist dei 4 GOL relativi ai Docenti è stato considerato NON APPLICABILE l'indicatore n.29 della Dimensione "Orario di lavoro" dell'Area Contenuto del Lavoro. Il contratto lavorativo dei Docenti non prevede infatti un orario lavorativo giornaliero definito.

I risultati sono riportati in **Allegato 6**.

### 3.3 RISULTATI FINALI

Di seguito si riepilogano i risultati della Valutazione Preliminare con i punteggi delle Aree ed il punteggio finale che identifica la fascia di Rischio non rilevante (verde), Media (gialla) e Alta (rossa).

<b>INGEGNERIA_Docenti</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	24	
Punteggio Area Contesto	26	
<i>Punteggio finale</i>		50

<b>INGEGNERIA_Personale Tecnico</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	17	
Punteggio Area Contesto	28	
<i>Punteggio finale</i>		45



<b>INGEGNERIA_Personale Amministrativo</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	24	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		45

<b>ECONOMIA_Docenti</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	6	
Punteggio Area Contenuto	30	
Punteggio Area Contesto	30	
<i>Punteggio finale</i>		66

<b>ECONOMIA_Personale Tecnico</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	22	
Punteggio Area Contesto	15	
<i>Punteggio finale</i>		37

<b>ECONOMIA_Personale Amministrativo</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	22	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		43

<b>SCIENZE/AGRARIA_Docenti</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	28	
Punteggio Area Contesto	22	
<i>Punteggio finale</i>		50

<b>SCIENZE/AGRARIA_Personale Tecnico</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	28	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		49



<b>SCIENZE/AGRARIA_Personale Amministrativo</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	6	
Punteggio Area Contenuto	23	
Punteggio Area Contesto	15	
<i>Punteggio finale</i>		44

<b>MEDICINA_Docenti</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	34	
Punteggio Area Contesto	29	
<i>Punteggio finale</i>		63

<b>MEDICINA_Personale Tecnico</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	6	
Punteggio Area Contenuto	23	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		50

<b>MEDICINA_Personale Amministrativo</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	24	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		45

<b>MEDICINA_Personale Sociosanitario</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	0	
Punteggio Area Contenuto	27	
Punteggio Area Contesto	17	
<i>Punteggio finale</i>		44

<b>AMM.CENTRALE_Personale Tecnico</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	6	
Punteggio Area Contenuto	24	
Punteggio Area Contesto	29	
<i>Punteggio finale</i>		59

<b>AMM.CENTRALE_Personale Amministrativo</b>		
Punteggio Area Eventi Sentinella	6	
Punteggio Area Contenuto	34	
Punteggio Area Contesto	21	
<i>Punteggio finale</i>		61



I GOL che sono quindi risultati in fascia di Rischio Medio sono:

- **ECONOMIA\_Docenti:** la fascia di Rischio medio è dovuta, oltre che agli eventi Sentinella, anche ad alcuni indicatori dell'Area Contenuto del Lavoro, in particolare la dimensione della Pianificazione dei compiti, dell'Evoluzione di Carriera e del Carico/Ritmo di Lavoro (frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro, necessità di decisioni rapide, elevata responsabilità nei confronti di terzi).
- **MEDICINA\_Docenti:** In questo GOL il peso maggiore concorrente al punteggio finale è stato dato dalla dimensione della Pianificazione dei Compiti (carenza di risorse strumentali in particolar modo nelle aule didattiche e risorse umane), seguito dalle Dimensioni dell'Evoluzione di Carriera e del Carico/Ritmo di Lavoro (i docenti dichiarano frequenti variazioni imprevedibili della quantità di lavoro dovute ad aspetti burocratici, bandi di ricerca e presenza all'interno di commissioni)
- **AMM.CENTRALE\_Personale Tecnico:** la fascia di Rischio medio è dovuta agli eventi Sentinella e ad alcuni indicatori dell'Area Contenuto del Lavoro (in particolare per quanto riguarda la dimensione della Pianificazione dei compiti, dell'Evoluzione di Carriera e del Carico/Ritmo di Lavoro)
- **AMM.CENTRALE\_Personale Amministrativo:** la fascia di Rischio medio è dovuta agli eventi Sentinella e ad alcuni indicatori dell'Area Contenuto del Lavoro (in particolare per quanto riguarda la dimensione della Pianificazione dei compiti, dell'Evoluzione di Carriera e del Carico/Ritmo di Lavoro).

In una ottica globale, si evidenzia la presenza in tutti i GOL di due Dimensioni critiche (anche se il GOL non risulta in una fascia finale di Rischio Medio):

Pianificazione dei compiti-Area Contenuto del Lavoro: è una Dimensione che descrive le situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. In particolare, il personale universitario lamenta la frequente interruzione del lavoro, l'inadeguatezza di risorse strumentali necessarie (intese soprattutto come PC, SW, stampanti, sia nei laboratori che nelle aule didattiche e negli uffici) e risorse umane.



Evoluzione di Carriera-Area Contesto del Lavoro: è una Dimensione che descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. E' composta da 3 indicatori, due dei quali sono stati considerati Assenti (punteggio 1) di default, ossia la "presenza di sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato" e la "presenza di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza".

Sempre in ottica globale, di seguito sono elencati i punti problematici che sono stati evidenziati per più GOL:

- **MICROCLIMA** (Indicatore n.4): 14 GOL su 15 riscontrano problemi legati agli impianti di riscaldamento e raffreddamento, soprattutto nei cambi di stagione, che costringe alcuni lavoratori all'utilizzo di stufette e ventilatori. In alcuni casi, le temperature elevate interferiscono con le apparecchiature elettriche dei laboratori impedendone l'utilizzo. Si segnalano anche problematiche legate agli infissi in alluminio e la scarsa manutenzione delle veneziane, soprattutto nei poli Murri ed Eustachio della Facoltà di Medicina.
- **FREQUENTI INTERRUZIONI DEL LAVORO** (Indicatore n.14), la cui causa principale è il telefono.
- **PROBLEMA RISORSE STRUMENTALI** (Indicatore n.15): segnalato soprattutto dai GOL dei docenti in riferimento alle attrezzature delle aule didattiche in particolar modo delle sedi periferiche. Il problema dello scarso segnale del wi-fi è stato segnalato soprattutto dai Docenti di Ingegneria relativamente alle aule ed uffici.
- Per i GOL del Personale Tecnico, si segnalano carenze di risorse umane e piani formativi adeguati.
- **PRESENZA DI PROCEDURE AZIENDALI** (Indicatore n.39): pur essendo presenti delle procedure di Ateneo, tutti i GOL segnalano l'assenza di procedure più specifiche nella propria struttura di appartenenza.
- **PRESENZA DI MOMENTI DI COMUNICAZIONE DELL'AZIENDA A TUTTO IL PERSONALE** (indicatore n.45): non mancano momenti di comunicazione tra Rettore/Direttore Generale e lavoratori, ma quasi tutti i GOL segnalano la mancanza di comunicazione tra i Datori



di Lavoro delle strutture didattico-scientifiche e il personale afferente alle stesse. Si segnala quindi la necessità di incontri sistematici di coinvolgimento del personale.

#### 4. ALLEGATI

1. Checklist
2. Fac-simile lettera e nota informativa
3. Questionario Valutazione Approfondita Docenti
4. Questionario Valutazione Approfondita PTA
5. Risultati Eventi Sentinella
6. Risultati checklist

#### 5. BIBLIOGRAFIA

1. La Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato – INAIL 2017
2. Il Percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato – Sezione Conoscere il Rischio portale INAIL - INAIL 2019