

## **VALUTAZIONE DEL POSSIBILE RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO NEI SETTORI LAVORATIVI INTERDISCIPLINARI E INTERCATEGORIALI DELL'ATENEO.**

Il Decreto Ministeriale del 5 agosto 1998, n.363 *“Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze delle università e degli istituti di istruzione universitaria ai fini delle norme contenute nel D.Lgs. 19 settembre 1994 m.626 e successive modificazioni e integrazioni”* e il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche e integrazioni”*, prevedono l'obbligo di procedere alla valutazione di «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 Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004».

Lo stress lavoro correlato – nell'accezione suggerita dalle Linee guida INAIL in materia - è definito come «...la reazione avversa a pressioni o ad altro tipo di richieste - nell'ambiente lavorativo - che insorge quando il peso di tali pressioni diventa eccessivo. Lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale...»

Le citate linee guida INAIL prevedono in particolare per le università la costituzione di un Gruppo di Gestione della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Sapienza ha provveduto con Decreto Rettorale n.1399 del 13/06/2014 a costituire il Gruppo di Gestione della Valutazione, finalizzato alla valutazione del possibile rischio da stress lavoro correlato nei settori lavorativi interdisciplinari e intercategoriali dell'Ateneo, con l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo, modulando il percorso anche in funzione degli esiti.

Il Gruppo di Gestione (GdG) si compone delle seguenti figure:

Direttore dell'Area Organizzazione e Sviluppo, con ruolo di Project manager del processo,  
Responsabile dell'Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione,  
Medico Competente Coordinatore,  
Capo Ufficio Organizzazione,  
Capo Settore Strutture, Processi e Benessere Organizzativo,  
Addetti all'USPP,  
RLS di Ateneo.

Il GdG, assolvendo alle funzioni attribuite, ha proceduto a monitorare e agevolare l'attuazione del programma di valutazione, mediante un'attenta pianificazione e gestione della procedura, con azioni di comunicazione e promozione della stessa all'interno dell'Ateneo.

Con circolare n.41493 del 10/07/2014 è stato comunicato a tutto il personale docente e tecnico amministrativo l'avvio del processo di valutazione dello stress lavoro-correlato.

Per assicurare una rappresentanza idonea, in relazione alla consistenza della popolazione di riferimento, sono stati selezionati otto Gruppi Omogenei di lavoratori, ognuno dei quali è stato rappresentato da un campione composto da un numero massimo di 40 unità pari a circa il 10% dell'intera popolazione lavorativa, tenendo conto, per ogni campione, dei seguenti fattori:

- diversità di genere
- inquadramento contrattuale (cat.B,C,D,EP, Dirigenti)
- anzianità di servizio
- struttura organizzativa di appartenenza
- per il personale docente, ripartizione equa tra ricercatori, professori associati e ordinari.

I Gruppi Omogenei individuati sono i seguenti:

- **GO1 - Personale dell'amministrazione centrale nei ruoli amministrativi**
- **GO2 - Personale dell'amministrazione centrale nei ruoli tecnici**
- **GO3 - Personale dell'amministrazione centrale che effettua attività a contatto con il pubblico**
- **GO4 - Personale delle strutture decentrate – tecnici di laboratorio**
- **GO5 - Personale delle strutture decentrate - impiegati di biblioteche e musei**
- **GO6 - Personale delle strutture decentrate nei ruoli amministrativi**
- **GO7 – Professori ordinari, associati e ricercatori delle aree umanistica, giuridico-economica e politico-sociale** (Economia; Giurisprudenza; Lettere e Filosofia; Scienze politiche; Sociologia e Comunicazione)
- **GO8 – Professori ordinari, associati e ricercatori dell'area tecnico scientifica** (Architettura; Ingegneria civile e industriale; Ingegneria dell'informazione, Informatica e statistica; Scienze matematiche fisiche e naturali; Farmacia e Medicina; Medicina e Odontoiatria; Medicina e Psicologia; Professioni sanitarie).

Successivamente, nella riunione del 5 dicembre 2014, il GdG ha concordato di raggruppare, diversamente da quanto stabilito in precedenza, come **GO7 i Ricercatori e come GO8 i professori Ordinari e Associati.**

Per ogni campione il Settore SPBO di AOS ha elaborato dei report sugli eventi che le linee guida INAIL definiscono "sentinella", che sono:

- assenze per malattia e infortunio,
- ferie non godute
- trasferimenti richiesti,

- procedimenti disciplinari
- richieste di visite mediche straordinarie al Medico Competente
- segnalazioni formalizzate di lamentele al Medico Competente
- istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/molestie

I Gruppi Omogenei di lavoratori sono stati, quindi, convocati separatamente, nel periodo 18 luglio 2014 - 13 gennaio 2015.

Ogni gruppo, prima di essere sottoposto alla valutazione, è stato adeguatamente informato sull'attività di valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché sulle modalità di rilevazione del rischio mediante compilazione di questionari anonimi (liste di controllo).

Al termine di ogni incontro il GdG ha provveduto a valutare i risultati delle liste di controllo, incrociandoli con i report sugli eventi sentinella, attribuendo ad ogni Gruppo Omogeneo un punteggio di rischio, come di seguito riportato:

- GO1 - Personale dell'amministrazione centrale nei ruoli amministrativi punteggio di rischio **19**
- GO2 - Personale dell'amministrazione centrale nei ruoli tecnici punteggio di rischio **23**
- GO3 - Personale dell'amministrazione centrale che effettua attività a contatto con il pubblico punteggio di rischio **20**
- GO4 - Personale delle strutture decentrate – tecnici di laboratorio punteggio di rischio **21**
- GO5 - Personale delle strutture decentrate - impiegati di biblioteche e musei punteggio di rischio **19**
- GO6 - Personale delle strutture decentrate nei ruoli amministrativi punteggio di rischio **20**
- GO7- Ricercatori punteggio di rischio **16**
- GO8 – Professori Ordinari e Associati punteggio di rischio **16**

In base alle indicazioni delle Linee guida INAIL ed. 2011, si rileva che per i Gruppi Omogenei 7 e 8 riferiti al personale docente l'indice di rischio risulta inferiore al punteggio Medio, compreso tra i valori 18 e 34, e quindi non rilevante; per gli altri Gruppi la valutazione effettuata evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato.

In particolare i temi che sono stati evidenziati come fattori di rischio medio sono:

- nell'Area contenuto del lavoro il punto II.2 – **Pianificazione dei compiti**;
- nell'Area contesto del lavoro il punto III.4 **Autonomia decisionale – controllo del lavoro.**

Tali risultanze suggeriscono un piano di interventi indirizzato prioritariamente al potenziamento delle capacità di leadership e dell'equità nell'assegnazione dei compiti di lavoro, sotto l'aspetto dell'individuazione di un insieme organico di attività coerenti con l'inquadramento professionale, che renda il personale

anche maggiormente responsabile ed edotto sulla rilevanza del contributo di ciascuno al buon andamento dell'organizzazione.

Le possibili linee di intervento di seguito elencate potranno essere intraprese nell'arco di un anno:

1. attività di formazione mirata ai titolari di Posizioni Organizzative, con focus group, su argomenti come la motivazione dei collaboratori, la gestione delle Risorse umane (etc.);
2. attività di comunicazione con circolari di aggiornamento sulle tematiche relative all'organizzazione del lavoro e al benessere organizzativo;
3. costituzione di un nuovo tavolo di confronto con le OO.SS. sulla valutazione dei comportamenti organizzativi;
4. istituzione di un osservatorio sulla gestione delle Risorse umane assieme alle università del Lazio e alla CRUL.

Successivamente a tali interventi sarà necessario un nuovo test atto a verificare l'eventuale normalizzazione dei fattori di rischio.