

Su proposta del responsabile della valutazione SLC, il Datore di Lavoro ha aderito all'iniziativa dell'INAIL, che ha predisposto sul proprio sito web una piattaforma on-line per coadiuvare i Datori di Lavoro nella valutazione del rischio da stress lavoro. Sia i dati dei questionari della fase preliminare che quelli della fase approfondita sono stati pertanto inseriti nelle tabelle on-line dell'INAIL.

L'analisi e la valutazione del rischio stress lavoro correlato è stata eseguita dalla commissione della valutazione nominata dal Datore di Lavoro e composta da: Direttore SoRi, RLS aziendale (incaricato formalmente quale responsabile della valutazione) dal Medico Competente e dal Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione dell'azienda. La valutazione seguendo le direttive proposte dalla metodologia INAIL è iniziata come da prassi con la valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato (SLC). Per favorire l'efficacia della valutazione la commissione ha deciso a priori che qualunque fosse stato il risultato della valutazione preliminare si sarebbe proseguito anche con la valutazione approfondita.

Per l'individuazione dei gruppi dei lavoratori esposti in maniera omogenea al rischio SLC si è optato per la suddivisione dei lavoratori in base alle aree aziendali presenti. Pertanto i gruppi omogenei sono stati individuati fra i colleghi operanti nei vari settori aziendali, per ogni unità operativa è stato chiamato un rappresentante, due per il settore riscossione sia per numerosità maggiore che per distinguere fra chi esegue i sopralluoghi in esterna e chi invece svolge esclusivamente attività intra-moenia.

I dati necessari per la compilazione dell'area degli indicatori aziendali (eventi sentinella) sono stati forniti dall'ufficio amministrazione, considerate le medie dimensioni aziendali (< 50 dipendenti) si è optato per non dividere gli eventi sentinella per gruppi omogenei ma di analizzarli nel loro complesso, I risultati degli eventi sentinella hanno evidenziato un rischio SLC BASSO.

RIEPILOGO ESITO VALUTAZIONE PRELIMINARE

	GRUPPO OMOGENEO	RISULTATO FINALE
1	Settore 1	Rischio medio (61)
2	Settore 2	Rischio medio (69)
3	Settore 3	Rischio Alto (97)
4	Settore 4	Rischio medio (81)
5	Settore 5	Rischio Alto (104)
6	Settore 6	Rischio basso (38)
7	Settore 7	Rischio medio (77)
8	Settore 8	Rischio Alto (100)

## DETTAGLIO AREA DEL CONTENUTO DEL LAVORO

### Incidenza degli indicatori di stress maggiormente percepiti

<b>100</b> %	Il lavoro subisce frequenti interruzioni 1-2-3-4-5-6-7-8
<b>87.5</b> %	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente 1-2-3-5-6-7-8 Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti 1-2-3-4-5-6-8 E' presente orario di lavoro rigido 1-2-4-5-6-7-8 Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione 1-2-3-4-5-6-8
<b>75</b> %	Poca chiarezza nella definizione dei compiti 1-2-4-5-6-7-
<b>62.5</b> %	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro 1-2-5-7-8

## DETTAGLIO AREA DEL CONTESTO DEL LAVORO

### Incidenza degli indicatori di stress maggiormente percepiti

<b>100</b> <b>%</b>	Non sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera 1-2-3-4-5-6-7-8 Assenza sistema valutazione dirigenti/capi in reazione alla corretta gestione del personale subordinato 1-2-3-4-5-6-7-8 Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone 1-2-3-4-5-6-7-8
<b>87.5</b> <b>%</b>	Identificazione referente per l'ascolto e la gestione delle condizioni di disagio al lavoro 1-2-3-5-6-7-8 Assenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale 1-2-3-5-6-7-8 Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere 1-2-4-5-6-7-8 Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali 1-2-4-5-6-7-8 Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte di superiori e colleghi 1-2-4-5-6-7-8
<b>75</b> <b>%</b>	I ruoli non sono chiaramente definiti 1-2-4-5-6-7 I lavoratori non hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro 1-2-4-5-6-8 Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto 1-2-4-5-6-7 Assenza di procedure aziendali formalizzate 1-2-3-4-5-6
<b>62.5</b> <b>%</b>	Mancata diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori 1-2-3-4-6 Mancata effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori 1-2-3-4-6 Assenza di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori 2-4-5-7-8

## PRIMO PIANO DI MIGLIORAMENTO RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO IN SEGUITO AGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

**Pianificazione compiti:** stabilito nei vari settori un programma di pianificazione delle attività condiviso e più chiaro agli operatori

**Criteri evoluzione carriera:** nel 2020 saranno effettuati dei concorsi interni di progressione verticale

**Funzione e cultura organizzativa e rapporti interpersonali sul lavoro:** nei mesi di ottobre e novembre 2019 effettuato un corso sul team working che ha coinvolto quasi tutti i dipendenti che è stato molto apprezzato e ha dato ottimi risultati, seguito da un corso approfondito sulla gestione delle dinamiche dei gruppi di lavoro svolto a gennaio 2020 rivolto ai responsabili di settore che era stato impostato in collaborazione con la docente sulla base delle criticità emerse dal primo corso.

**Autonomia decisionale:** dove possibile i responsabili hanno delegato maggiormente agli operatori più esperti.

La valutazione approfondita si è concentrata sui gruppi omogenei dove era stato riscontrato un valore di rischio medio/alto, pertanto il gruppo “6” avendo evidenziato dalla valutazione preliminare un rischio SLC basso è stato escluso. L’analisi dei dati è stata eseguita seguendo diversi criteri: per gruppi omogenei di lavoratori, per età (<50;>50) e nell’insieme dei lavoratori a prescindere dal gruppo di lavoro di appartenenza. Si tratta di una valutazione molto più dettagliata e complessa della precedente, pertanto al fine di una corretta interpretazione i dati emersi saranno analizzati e contestualizzati con cura dalla commissione di valutazione rischio SLC di concerto col Datore di Lavoro.

## GENERALE AZIENDA

I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportato il punteggio medio per ciascuna di esse

Dimensione Organizzativa	I tuoi risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	3,33	3,82
Controllo	3,30	3,89
Supporto del Management	3,38	4,06
Supporto tra colleghi	3,71	4,10
Relazioni	3,67	4,31
Ruolo	3,58	4,56
Cambiamento	2,58	3,83

### Tablelle di lettura

 <b>Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo</b> Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile
 <b>Buon livello di prestazione</b> Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile
 <b>Evidente necessità di interventi correttivi</b> Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile
 <b>Necessità di immediati interventi correttivi</b> Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

## DETTAGLIO AREE RUOLO, CAMBIAMENTO, SUPPORTO MANAGEMENT E CONTROLLO

### Incidenza degli indicatori di stress maggiormente percepiti

<b>100</b> %	Non ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro Non ho chiaro come svolgere il mio lavoro Se qualcosa a lavoro mi ha disturbato non posso parlarne col mio capo
<b>87.5</b> %	Non ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro Il personale non viene consultato in merito ai cambiamenti Quando ci sono dei cambiamenti non mi è chiaro che effetto avranno in pratica Non capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione Devo trascurare alcuni compiti perchè ho troppo da fare
<b>75</b> %	Non mi sono chiari i traguardi del mio reparto/ufficio Il mio orario di lavoro non è flessibile Il mio capo non mi incoraggia nel lavoro
<b>62.5</b> %	Ho scadenze irraggiungibili Non ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità

## **PIANO DI MIGLIORAMENTO RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO IN SEGUITO AGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA**

Come primo intervento in aggiunta a quelli adottati dopo la valutazione preliminare è stato messo in atto un piano formativo finalizzato alla riduzione delle discrepanze fra risultato desiderato e riscontrato, che nonostante il lockdown è iniziato nel mese di maggio 2020 attraverso la formazione a distanza.

Per i restanti correttivi il gruppo di gestione della valutazione si riunirà non appena la situazione di emergenza COVID-19 sarà rientrata.

I dati sono anonimizzati, per ogni dettaglio relativo alla valutazione in oggetto i report completi sono protocollati in azienda.

Valutazione approfondita eseguita a Febbraio 2020.

**SORI**<sup>®</sup>  
Società Risorse