



PRIMO DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO NELL'UNIVERSITÀ DI SIENA

1) PREMESSA

Ai fini dell'aggiornamento della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, anche secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 15, 17, 28 e 29 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.) si è proceduto alla raccolta delle informazioni inerenti ai fattori di rischio per lo stress lavoro correlato nell'Ateneo negli anni 2014-2015.

La metodologia utilizzata per tale fine, è stata quella elaborata dal network nazionale dell'ISPESL (attualmente confluito in INAIL) sul disagio psico-sociale.

Tale strumento metodologico, come da raccomandazioni della Commissione Consultiva nella Circolare Ministeriale del 18 novembre 2010 n°23692, prevede nella fase preliminare l'individuazione di gruppi omogenei di lavoratori ed il rilevamento sia di "indicatori oggettivi aziendali" ("eventi sentinella") che di indicatori di contenuto e di contesto del lavoro. La metodologia è stata in precedenza proposta e discussa con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) alla presenza del Direttore Amministrativo in carica e del Pro-Rettore, Prof Frati.

1.1) La fase *preliminare* della valutazione è stata svolta tramite l'organizzazione di incontri in cui sono stati invitati i lavoratori a discutere ed a confrontarsi su tematiche relative a potenziali fonti di stress lavoro-correlato: fattori relativi al *contenuto* ed al *contesto* del lavoro. La valutazione di tali fattori permette infatti l'individuazione di condizioni potenzialmente stressanti per caratteristiche proprie dell'impiego, dell'organizzazione e degli ambienti di lavoro ma anche per il tipo ed il livello delle relazioni umane e delle possibilità di realizzazioni personali sul lavoro. La valutazione preliminare prevede anche la proposta di azioni di miglioramento, laddove eventualmente siano individuati elementi di rischio e la conseguente verifica dell'efficacia di tali azioni.

Le singole riunioni sono state moderate dal Medico Competente, con la partecipazione di un addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dei Responsabili delle strutture esaminate e di un numero variabile di lavoratori; di questi ultimi, alcuni sono stati individuati quali "testimoni privilegiati" per la più alta anzianità lavorativa nell'Ateneo; altri, sono stati scelti tramite campionamento di "randomizzazione semplice". In generale, sono state convocate circa 20 persone per riunione, per un totale di 15 incontri (cfr. tabella 1).

Tabella 1: Riunioni effettuate e categorie coinvolte.

		N° riunioni	N° partecipanti / N° convocati
Personale tecnico amm.vo	Area amministrativa	9	139 / 221 (62,9%)
	Area scientifica	2	17 / 42 (40,5%)
Personale docente		4	10 / 123 (8,1%)
Totale		15	166 / 386 (43%)

Sono state esaminate tutte le strutture dell'Ateneo.

Nel corso delle riunioni è stato riscontrato un elevato grado di coinvolgimento dei lavoratori intervenuti che hanno mostrato in generale notevole gradimento nei confronti dell'iniziativa. In tutte le situazioni sono stati apertamente manifestati pareri circa i fattori stressanti presenti nelle attività lavorative senza alcun condizionamento nonostante la presenza dei "Responsabili" degli uffici.

Innanzitutto nell'interpretazione dei risultati, bisogna tenere sempre presente che la valutazione stress lavoro-correlato non è mirata al monitoraggio del singolo caso/lavoratore, bensì all'intera organizzazione del lavoro (cfr. Accordo Interconfederale del 09/06/2008, per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8/10/2004).

Dall'analisi dei dati raccolti ad oggi, la percezione espressa sui fattori di *contenuto* e *contesto* del lavoro è risultata compatibile con un quadro di benessere organizzativo più che soddisfacente; rimangono all'attento monitoraggio alcune situazioni inerenti all'organizzazione aziendale che meritano ulteriori azioni di miglioramento.

2) SINTESI DELLA VALUTAZIONE RIGUARDO AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

La valutazione generale è stata condotta su tutta la macroarea "tecnico-amministrativa", utilizzando gli "indicatori oggettivi aziendali" forniti per l'intera categoria.

Come da indicazioni della Commissione Consultiva Nazionale, nella fase preliminare della valutazione successivamente alla raccolta degli *indicatori oggettivi aziendali*, per la valutazione degli *indicatori di contenuto* e *di contesto del lavoro* è stato coinvolto un campione rappresentativo di tutti i lavoratori suddivisi per gruppi omogenei sulla base della mansione svolta ed in considerazione di particolari rischi lavorativi. Hanno partecipato 165 dipendenti su 263 convocati (63%).

NOTA: Si intendono per indicatori oggettivi aziendali o eventi sentinella di stress lavoro – correlato: infortuni, assenze per malattia, assenze dal lavoro, ferie non godute, rotazione del personale, turnover, procedimenti/sanzioni disciplinari, richieste visite straordinarie, segnalazioni stress lavoro-correlato, istanze giudiziarie.

L'area del personale tecnico-amministrativo è stata suddivisa in 3 sottocategorie:

1. **tecnici amministrativi “puri”;**
2. **tecnici scientifici;**
3. **tecnici atipici** (portieri, fotografi, giardinieri, etc.)

Nella tabella 2 sono riportate le singole riunioni per le rispettive aree indagate.

Tabella 2: Riunioni effettuate per la macroarea tecnico-amministrativa.

DATA	AREA INDAGATA
06/06/2012	Area del personale; area sistema contabile.
14/06/2012	Area edilizia, area logistica, area sistemi informativi e documentali.
20/06/2012	Rettore, direzione amministrativa, area affari generali e legali.
28/06/2012	Area ricerca e trasferimento tecnologico, area servizi allo studente, divisione coordinamento sistema bibliotecario (Ufficio servizi amministrativi, Ufficio servizi di supporto alle Biblioteche), Uffici studenti e didattica Dipartimenti.
29/07/2014	Biblioteche (Biblioteca di Area Umanistica, Biblioteca di Area Giuridico-Politologica “Circolo Giuridico”, Biblioteca di Area Economica, Biblioteca di Area Scientifico-Tecnologica).
16/09/2014	Presidio Mattioli, Presidio San Niccolò, Presidio San Francesco, Presidio Polo Umanistico, Studio per lo Sviluppo dei Sistemi di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori (C.U.P.R.E.L.), Centro Linguistico d’Ateneo, Centro per l’Innovazione e la Qualità nelle Pubbliche Amministrazioni – UNISIPA.
01/10/2014	Biblioteca di Area Medico-Farmaco-Biologica, Presidio Le Scotte, Segreterie amministrative Dipartimenti.
13/10/2014	Direzione Amministrativa Santa Chiara, Presidio Pian Dei Mantellini-Porta laterina (amm.vi), Presidio San Miniato (amm.vi), Geotecnologie - Centro per le Ricerche Geologiche, Finalizzate, Applicate e di Sviluppo e per la Formazione Professionale, CUTVAP – Centro Universitario per la Tutela e la Valorizzazione dell’Antico Patrimonio Scientifico Senese.
27/10/2014	Tecnici – Settore ricerca Dipartimento di Economia Politica e Statistica, Settore ricerca Dipartimento di Giurisprudenza, Settore ricerca Dipartimento di Scienze Politiche e Internazionali, Settore ricerca Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici, Settore ricerca Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne, Settore ricerca Dipartimento di Scienze della Formazione, Scienze Umane della Comunicazione Interculturale, Settore ricerca Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive, Settore ricerca Dipartimento di Scienze Storiche e dei Beni Culturali, Settore ricerca Dipartimento di Ingegneria dell’Informazione e Scienze Matematiche.
03/12/2014	Tecnici scientifici – Settore ricerca Dipartimento di Biotecnologie Mediche, Settore ricerca Dipartimento di Medicina Molecolare e dello Sviluppo, Settore ricerca Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Neuroscienze.
15/12/2014	Tecnici scientifici – Settore ricerca Dipartimento di Biotecnologie, Chimica e Farmacia, Settore ricerca Dipartimento di Scienze della Vita, Settore ricerca Dipartimento di Scienze Fisiche, della Terra e dell’Ambiente, Presidio Pian Dei Mantellini-Porta Laterina, Presidio San Miniato.

L'indagine sulla *macroarea tecnico-amministrativa* è stata condotta attraverso 11 riunioni:

- 9 Riunioni per gli “*amministrativi puri*” (8 riunioni) e per i “*tecnici atipici*” (1 riunione);
- 2 Riunioni per i “*tecnici scientifici*”.

Dall'analisi degli “*indicatori oggettivi aziendali*” è emerso nel triennio 2012-2014 un incremento delle assenze per malattia (escluse quelle per maternità, allattamento e congedo matrimoniale) nonostante la lieve diminuzione del numero degli addetti. Di contro, assistiamo nello stesso triennio ad un aumento della percentuale di assenze dal lavoro, nonché degli infortuni, dei procedimenti e delle sanzioni disciplinari. Anche la percentuale di rotazione del personale (“*turnover*”), nel triennio 2012-2014, risulta in diminuzione ma per le mancate assunzioni conseguenti alla crisi economica finanziaria dell'Ateneo; sembrano invece stabilmente in diminuzione le richieste di trasferimenti interni. Risulta aumentato il numero di visite mediche su richiesta dei lavoratori ai Medici Competenti (*ex art. 41 c.2 lett c) del D. Lgs. 81/08 e s.m. e i.*) nel triennio in esame; tuttavia, dall'analisi dei singoli casi non emergono motivazioni significative a carico della sfera “*stress lavoro-correlato*”. Non si sono verificate segnalazioni formalizzate ai Medici Competenti di condizioni correlate allo stress. È pur vero però che, in assenza di segnalazioni formalizzate, in occasione delle visite mediche sono talvolta emerse criticità lavorative di vario genere che sono state valutate, affrontate e risolte attraverso azioni di *mediazione* da parte del Medico Competente applicando “*soluzioni di contrasto*” ai singoli casi. Sempre nell'ultimo triennio sono state segnalate un'istanza giudiziaria per licenziamento/demansionamento per anno; il dato non appare significativo, considerata anche l'elevata numerosità della popolazione lavorativa dell'Ateneo (al 2014, risultano in forza 1036 dipendenti di tipo tecnico-amministrativo).

Dalle riunioni effettuate, sono emerse, relativamente a ciascuna sottocategoria di personale tecnico, varie osservazioni inerenti al “*contesto*” ed al “*contenuto*” del lavoro. Sono state annotate e tenute in considerazione osservazioni e criticità emerse dal confronto diretto con i lavoratori.

2.1) “AMMINISTRATIVI PURI” - 8 RIUNIONI (n° partecipanti:132/206 CONVOCATI)

AREA	INDICATORE	CRITICITÀ EMERSE
CONTENUTO DEL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Microclima inadeguato • Inadeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)
	PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro subisce frequenti interruzioni; • Mancata adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti; • Esecuzione di più compiti contemporaneamente; • Non chiara definizione dei compiti; • Inadeguatezza risorse umane.
CONTESTO DEL LAVORO	FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata diffusione dell’organigramma; • Assenza di procedure aziendali; • Mancata diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori • Assenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007; • Assenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori; • Assenza di momenti di comunicazione dell’azienda a tutto il personale; • Assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
	AUTONOMIA DECISIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri; • Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali; • I lavoratori non sempre hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.
	EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti; • Assenza di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

2.1.1) OSSERVAZIONI E NOTE CRITICHE EMERSE

CONTENUTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE DI LAVORO	Lamentata talvolta ubicazione di locali, ad uso amministrativo, adiacenti ad aree di tipo laboratoristico con uso di sostanze chimiche e/o cancerogene (in particolare presso il Policlinico Le Scotte e gli Istituti biologici - San Miniato).	Si è ribadita l'importanza di una corretta informazione e formazione sui reali rischi specifici da considerare, nonché del monitoraggio ambientale effettuato periodicamente.
	Per alcune strutture dell'Ateneo microclima inadeguato (in particolare presso il Presidio San Niccolò).	Si suggeriscono eventuali interventi tecnici.
	Riferito talvolta inadeguato illuminamento per attività a più elevato impegno visivo (in particolare presso il Presidio San Miniato).	Si suggeriscono eventuali interventi tecnici.
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Espressa talvolta non totale adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti (in particolare la totalità delle segreterie amm.ve di tutti i dipartimenti).	Incremento di software e banche dati mirati a facilitare più rapide ed efficaci risposte alle domande degli utenti.
	Segnalata non sempre chiara definizione dei compiti tra i diversi uffici.	Avanzati tentativi di ridefinizione delle competenze tra i vari uffici.

L'identificazione del livello di rischio per la sottocategoria degli "amministrativi puri" si colloca nella fascia di rischio verde (contraddistinto dal colore verde) per quanto riguarda il contenuto del lavoro

CONTESTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	Riferita mancanza di una capillare diffusione delle procedure aziendali.	Avanzati tentativi di facilitazione della diffusione delle procedure aziendali tra uffici centrali e periferici.
	Vengono effettuate riunioni e incontri efficaci all'interno dei dipartimenti di appartenenza e/o dei gruppi di lavoro; ma non totalmente soddisfacente, e talvolta carente la comunicazione tra strutture periferiche e struttura centrale.	Miglioramento della qualità della comunicazione nonché delle occasioni di incontro per una più efficace confronto tra azienda e lavoratori.
	Rilevata presenza di codice etico e di comportamento, ma lamentata scarsa diffusione e conseguente scarsa conoscenza dello stesso.	Richiesta di maggiore divulgazione del codice etico e di comportamento.
	Lamentata talvolta carenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori.	Strutturazione/attuazione di un piano formativo, come richiesto, più mirato ad una effettiva crescita professionale.
	Rilevata mancanza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.	Richiesta unanime di realizzazione di un sistema strutturato per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	Solo per quanto riguarda la sezione inerente all'evoluzione della carriera, il punteggio ricade nella fascia di rischio più alto. Tale risultato è giustificabile data la natura intrinseca degli indicatori presi in esame e la situazione di crisi dell'Università.	
AUTONOMIA DECISIONALE	La sezione dell'autonomia decisionale presenta delle criticità (ricade nella fascia di rischio medio). Di contro, nota positiva emersa è l'autonomia per l'esecuzione dei compiti riferita dalla maggior parte del campione esaminato.	Se è vero che dai dati raccolti durante le riunioni con i dipendenti emergono azioni di miglioramento da apportare (riferite all'interdipendenza del lavoro tra diversi uffici, assenza di strumenti di partecipazione decisionale, assenza di informazioni sulle decisioni aziendali, etc.), è pur vero che è da tenere presente che tali criticità sono legate alla complessa organizzazione strutturale dell'Ateneo.

L'identificazione del livello di rischio per la sottocategoria degli "amministrativi puri" si colloca nella fascia di rischio medio (contraddistinto dal colore giallo) per quanto riguarda il contesto del lavoro

NOTA: CONSIDERAZIONI SUL RISCHIO DA MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI

Riguardo all'eventuale rischio da movimentazione manuale di carichi ("**contenuto del lavoro: ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro**") sono emerse da parte del personale tecnico-amministrativo addetto alle biblioteche dell'Ateneo alcune osservazioni: sono state segnalate frequenti occasioni di movimentazione di un numero elevato di volumi di libri in aree di lavoro talvolta di non facile accesso. È stata sottolineata l'importanza delle corrette norme di movimentazione manuale dei carichi oggetto del piano di formazione ed informazione (ex artt. 18,25,36 e 37 del D. Lgs 81/2008), ed è stato consigliato l'uso di adeguati ausili nei casi necessari (per es. carrelli già in dotazione).

2.2) “TECNICI SCIENTIFICI” - 2 RIUNIONI (N° Partecipanti: 17/42 CONVOCATI)

Per la categoria dei “tecnici scientifici” molte delle osservazioni emerse sono risultate sovrapponibili a quelle segnalate dai colleghi tecnici “amministrativi puri”.

AREA	INDICATORE	CRITICITÀ EMERSE
CONTENUTO DEL LAVORO	PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione di più compiti contemporaneamente; • Non chiara definizione dei compiti; • Inadeguatezza risorse umane; • Inadeguatezza risorse strumentali; • Il lavoro subisce frequenti interruzioni.
CONTESTO DEL LAVORO	FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata diffusione dell’organigramma aziendale; • Assenza diffusione di procedure aziendali ai lavoratori; • Mancata diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; • Insufficiente effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori; • Assenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007; • Assenza di momenti efficaci di comunicazione dell’azienda a tutto il personale; • Assenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori; • Assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
	EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<ul style="list-style-type: none"> • Sono definiti, ma non attuati, i criteri per l’avanzamento di carriera • Assenza di sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti; • Assenza di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.
	AUTONOMIA DECISIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri; • Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali; • I lavoratori non sempre hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.

2.2.1) OSSERVAZIONI SULLE CRITICITÀ EMERSE

CONTENUTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Riferita talvolta non adeguatezza delle risorse strumentali e delle risorse umane (sotto organico numerico talvolta riferito) necessarie allo svolgimento dei compiti.	Incremento di software e banche dati mirati a facilitare più rapide ed efficaci risposte alla domanda dell'utente.

L'identificazione del livello di rischio per la sottocategoria degli "amministrativi puri" si colloca nella fascia di rischio verde (contraddistinto dal colore verde) per quanto riguarda il contenuto del lavoro

CONTESTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	Riferita mancanza di una diffusione capillare delle procedure aziendali.	Facilitare la diffusione delle procedure aziendali tra uffici centrali e periferici.
	Riferita effettuazione di riunioni e incontri efficaci all'interno dei dipartimenti di appartenenza e/o dei gruppi di lavoro e non totalmente soddisfacente talvolta carente la comunicazione tra strutture periferiche e struttura centrale.	Migliorare la qualità della comunicazione nonché le occasioni di incontri per un più efficace confronto tra azienda e lavoratori.
	Lamentata talvolta carenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Attuazione/strutturazione di un piano formativo, come richiesto, più mirato ad una effettiva crescita professionale.
	Rilevata mancanza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.	Realizzazione di un sistema organizzato per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	La sezione dell'evoluzione della carriera ricade nella fascia di rischio alta.	
AUTONOMIA DECISIONALE	La sezione dell'autonomia decisionale ricade nel rischio medio. Nota positiva emersa è l'autonomia per l'esecuzione dei compiti riferita dalla maggior parte del campione esaminato.	Se è vero che dai dati raccolti durante le riunioni con i dipendenti emergono azioni di miglioramento da apportare (riferite all'interdipendenza del lavoro tra diversi uffici, assenza di strumenti di partecipazione decisionale, assenza di informazioni sulle decisioni aziendali) è pur vero che è da tenere presente che tali criticità siano legate alla complessa organizzazione strumentale dell'Ateneo.

L'identificazione del livello di rischio per la sottocategoria degli "amministrativi puri" si colloca nella fascia di rischio medio (contraddistinto dal colore giallo) per quanto riguarda il contesto del lavoro.

2.3) “TECNICI ATIPICI” – 1 RIUNIONE (N° partecipanti:7/15 CONVOCATI)

AREA	INDICATORE	CRITICITÀ EMERSE
CONTENUTO DEL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi • Non adeguata manutenzione macchine ed attrezzature
	PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione di più compiti contemporaneamente; • non chiara definizione dei compiti; • inadeguatezza risorse umane.
CONTESTO DEL LAVORO	FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza diffusione di procedure aziendali ai lavoratori; • Mancata diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori; • Insufficiente effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori; • Assenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007; • Assenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori; • Assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
	EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti; • Assenza di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.
	AUTONOMIA DECISIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri; • Non sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali; • I lavoratori non sempre hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro.

Per la categoria dei tecnici “atipici” molte delle osservazioni sono sovrapponibili a quelle delle 2 categorie precedentemente prese in esame.

2.3.1) OSSERVAZIONI SULLE CRITICITÀ EMERSE

CONTENUTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	Spesso riferita non chiara segnaletica di sicurezza pertinente ai rischi.	Proposta la revisione dei segnali
	Riguardo alla manutenzione delle macchine segnalato un non sempre adeguato controllo dei filtri negli impianti di condizionamento.	Si suggeriscono eventuali adeguati interventi tecnici.
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Riferita talvolta non adeguatezza delle risorse strumentali e delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti.	Incremento di software e banche dati mirati a facilitare più rapide ed efficaci risposte alla domanda dell'utente.

L'identificazione del livello di rischio per la sottocategoria degli "amministrativi puri" si colloca nella fascia di rischio verde (contraddistinto dal colore verde) per quanto riguarda il contenuto del lavoro

CONTESTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	Riferita mancanza di una diffusione capillare delle procedure aziendali.	Facilitare la diffusione delle procedure aziendali tra uffici centrali e periferici.
	Riferita effettuazione di riunioni e incontri efficaci all'interno dei dipartimenti di appartenenza e/o dei gruppi di lavoro e non totalmente soddisfacente talvolta carente la comunicazione tra strutture periferiche e struttura centrale.	Migliorare la qualità della comunicazione nonché le occasioni di incontri per un più efficace confronto tra azienda e lavoratori.
	Lamentata talvolta carenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Attuazione/strutturazione di un piano formativo, come richiesto, più mirato ad una effettiva crescita professionale.
	Rilevata mancanza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.	Realizzazione di un sistema organizzato per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	La sezione dell'evoluzione della carriera ricade nella fascia di rischio alta.	
AUTONOMIA DECISIONALE	La sezione dell'autonomia decisionale ricade nel rischio medio. Nota positiva emersa è l'autonomia per l'esecuzione dei compiti riferita dalla maggior parte del campione esaminato.	Se è vero che dai dati raccolti durante le riunioni con i dipendenti emergono azioni di miglioramento da apportare (interdipendenza del lavoro tra diversi uffici, assenza di strumenti di partecipazione decisionale, assenza di informazioni sulle decisioni aziendali) è pur vero che è da tenere presente tali criticità come siano legate alla complessa organizzazione generale dell'Ateneo.

L'identificazione del livello di rischio per la categoria dei "tecnici scientifici" si colloca nella fascia di rischio media (contraddistinto dal colore GIALLO) per quanto riguarda il contesto del lavoro

3) SINTESI DELLA VALUTAZIONE RIGUARDO AL PERSONALE DOCENTE

Dall'analisi degli *“indicatori oggettivi aziendali”* per la categoria dei docenti (ricercatori associati, ordinari), è emerso nel triennio 2011-2013 un decremento delle assenze per malattia (escluse quelle per maternità, allattamento, congedo matrimoniale) ed una riduzione della percentuale di assenze dal lavoro, si è verificata un'unica segnalazione inerente all'indicatore di *“procedimenti, sanzioni disciplinari”*.

Nel triennio 2012-2014, risulta in diminuzione la percentuale di rotazione del personale (turnover), ma nell'intero triennio si è verificata una sola assunzione. Diminuisce anche il numero di visite mediche su richiesta del lavoratore al Medico Competente (ex art 41 c.2 lett c del D.Lgs.81/08) nel triennio in esame e comunque dall'analisi dei singoli casi non emergono motivazioni significative a carico della sfera *“stress lavoro-correlato”*, né segnalazioni in tal senso da parte dei Medici Competenti. Quanto alle istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento, ne risultano segnalate 2 nell'intero triennio 2012-2014; il dato va interpretato tenendo presente l'elevata numerosità della popolazione lavorativa dell'Ateneo (al 2014 risultavano in forza 789 docenti).

Sono di seguito riportate le date delle singole riunioni riguardanti il personale docente:

04/11/2014: Dip Area Economica, Giurisprudenza e Scienze Politiche.

04/02/2015: Dip Biotecnologie, Chimica e Farmacia; Dip Scienze della Vita; Dip Scienze Fisiche della Terra e dell'ambiente; Dip Ingegneria dell'informazione e Scienze Matematiche

12/02/2015: Dip Biotecnologie Mediche.

18/02/2015: Dipartimento di Scienze Storiche e dei Beni Culturali.

Le criticità emerse dalle 4 riunioni che hanno coinvolto il personale docente dell'Ateneo (10 partecipanti, su un totale di 123 convocati) in relazione al *“contesto”* e *“contenuto”* del lavoro, sono analoghe a quelle riscontrate per il personale tecnico-amministrativo per quanto riguarda le *“aree”* e gli *“indicatori”* principali sottoposti alla valutazione.

Di seguito sono riportate le principali osservazioni emerse dalle riunioni; l'enfasi è comunque posta sulle funzioni maggiormente tipiche di un lavoro di responsabilità, sottoposto a giudizio, spesso svolto da soli, con aiuto di relativa utilità.

3.1) “DOCENTI” - 4 RIUNIONI (N° partecipanti: 10/123 convocati)

AREA	INDICATORE	CRITICITÀ EMERSE
CONTENUTO DEL LAVORO	AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario
	PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro subisce frequenti interruzioni; • mancanza adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti; • esecuzione di più compiti contemporaneamente; • non chiara definizione dei compiti; • inadeguatezza risorse umane.
	CARICO DI LAVORO -RITMO DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione
CONTESTO DEL LAVORO	FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007; • Assenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori; • Assenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
	RUOLO NELL’AMBITO DELL’ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • I ruoli non sono chiaramente definiti; • c’è sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone. •
	EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti; • Assenza di sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

3.1.1) OSSERVAZIONI SULLE CRITICITÀ EMERSE

CONTENUTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO	In rare situazioni lavorative è stata segnalata una percezione di “discomfort” derivato dal lavoro solitario in occasione di attività svolte in luoghi più isolati ed in orari tardi (in particolare presso il Dip. Scienze della Vita degli Istituti Biologici – San Miniato). La percezione di una scarsa sicurezza è avvertita anche per alcune strumentazioni ubicate in locali isolati<, denunciata inoltre la mancanza di personale dedicato alla vigilanza degli edifici.	Eccetto i rari casi di attività protratte in fasce di orario tarde, per necessità eccezionali, favorire quanto più possibile un maggior controllo dei locali da parte di personale dedicato e delle attrezzature in essi ubicate (contenute).
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	È stata segnalata una certa “adeguatezza” delle risorse umane e strumentali solo in quelle aree prevalentemente scientifiche dove è possibile reperire fondi di ricerca da parte di alcuni docenti.	
CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO	È emerso un profondo senso di responsabilità avvertito nei confronti di giovani con contratti a tempo determinato (borsisti, assegnisti) possibili grazie a soli fondi di ricerca reperiti.	

L'identificazione del livello di rischio per la categoria del personale docente si colloca nella fascia di rischio bassa (contraddistinto dal colore VERDE).

CONTESTO DEL LAVORO:

INDICATORE	OSSERVAZIONI	PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO AVANZATE
FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA	Riferita effettuazione di riunioni e incontri efficaci all'interno dei dipartimenti di appartenenza e/o dei gruppi di lavoro e non totalmente soddisfacente talvolta carente la comunicazione tra strutture periferiche e struttura centrale.	Migliorare la qualità della comunicazione nonché le occasioni di incontri per un più efficace confronto tra azienda e e lavoratori.
	Lamentata talvolta carenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori.	Strutturazione/attuazione di un piano formativo, come richiesto, più mirato ad una effettiva crescita professionale.
	Rilevata mancanza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.	Realizzazione di un sistema organizzato per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA	La sezione dell'evoluzione della carriera ricade nella fascia di rischio alta.	

L'identificazione del livello di rischio per la categoria del personale docente si colloca nella fascia di rischio bassa (contraddistinto dal colore VERDE).

NOTA:

È opportuno sottolineare come siano state segnalate in modo critico da parte di alcuni docenti alcune modalità di valutazione o meglio di autovalutazione “*on-line*” delle attività anche nell’ambito della didattica e della ricerca alla quale non seguirebbero spesso azioni concrete di miglioramento ritenute necessarie.

CONCLUSIONI:

La presente, fase preliminare della valutazione del rischio stress lavoro - correlato, come da raccomandazioni della Commissione Consultiva nella Circolare Ministeriale del 18 novembre 2010 n°23692, nel periodo 2012-2015 ha impegnato per un totale di 45 ore 166 dipendenti universitari; le riunioni sono state coordinate dalla Dott.ssa Giulia De Vuono, Medico Competente, con l'ausilio delle dott.sse Federica D'Ippolito e Sara Scarnera ed in stretta collaborazione con il Prof. Battista G.

Gli *“indicatori oggettivi aziendali”* sono stati raccolti e riordinati dalla Sig.ra L. Caselli del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La presente relazione finale è opera di G. De Vuono, Federica D'Ippolito e G. Battista e viene proposta alla condivisione del Magnifico Rettore per essere acclusa alla Valutazione dei Rischi sanitari generali dell'Università e per essere discussa con l'RLS e OO.SS.

Alla luce delle criticità riportate è importante sottolineare che a seguito della ristrutturazione dipartimentale dell'Ateneo, si è verificata una *“ridistribuzione”* delle mansioni non sempre perfettamente aderente a quelle precedentemente svolte. Ciò ha determinato una percezione da parte dei lavoratori coinvolti di una gestione non totalmente adeguata delle risorse umane a disposizione (per esempio personale addetto alla cucina o alla cura dei giardini adibito presso i vari Presidi a mansioni di supporto tecnico, personale laureato con qualifiche *“esecutive”*, sottoutilizzazione di molte capacità tecniche nei presidi, etc.).

L'identificazione del livello di rischio per la categoria del personale tecnico - amministrativo si colloca nella fascia di **rischio medio** (contraddistinto dal colore giallo).

L'identificazione del livello di rischio per la categoria del personale docente si colloca nella **fascia di rischio bassa** (contraddistinto dal colore VERDE).