

Deliberazione n° 70 del 19 FEB. 2016

PROCEDURE DI SICUREZZA
OGGETTO: "VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO"

IL RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

Premesso che

- considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme...". (Accordo Europeo sullo stress sul lavoro, Bruxelles, 8 ottobre 2004);
- alla luce dell'obiettivo dell'Accordo Europeo - recepito, come è noto, dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. - di offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi di stress da lavoro, la Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro ha emanato il 17/11/2010 indicazioni "minime" necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato sotto forma di un "percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo..." (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010);
- l'obiettivo è quello di fornire un percorso sistematico, frutto di un lungo processo di ricerca, che permetta al datore di lavoro ed alle figure della prevenzione presenti in azienda di gestire anche questo rischio, passo per passo, al pari degli altri rischi previsti dalla vigente normativa, nell'ottica della semplicità, ma, al tempo stesso, del rigore metodologico caratterizzato anche dall'utilizzo di strumenti validati;

Visto che

- il prodotto così come realizzato ed illustrato nella presente pubblicazione, pertanto, oltre a fornire al datore di lavoro le modalità per effettuare la valutazione, e la conseguente gestione, del rischio da stress lavoro-correlato secondo il "livello minimo di attuazione dell'obbligo", in alternativa, permette di effettuare un auspicabile e scientificamente più corretto percorso valutativo e gestionale, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione;
- lo stress è la reazione avversa ad eccessive pressioni o ad altro tipo di richieste; esiste, comunque, una profonda differenza tra il concetto di "pressione", fattore talvolta positivo e motivante, e lo stress che insorge quando il peso di tale pressione diventa eccessivo;
- lo stress lavoro-correlato produce effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano,

turnover del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali;

Preso atto che

- tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che potrebbero essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione dello stress lavoro-correlato che non sia semplicemente una procedura dovuta al mero rispetto della normativa, ma anche una presa di coscienza dell'azienda e dei lavoratori sullo specifico rischio;
- adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato rende possibile prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività;

Ritenuto che

qualunque intervento, comunque, necessita di un approccio complessivo di cultura della prevenzione che porti alla consapevolezza che anche la prevenzione del rischio da stress lavoro-correlato, così come quella degli altri rischi, è, prima che un obbligo normativo, soprattutto un investimento per l'azienda e per i suoi lavoratori;

Precisato che

la presente pubblicazione, nata con l'obiettivo di contribuire all'identificazione delle caratteristiche principali di una valutazione, adeguata e sufficiente, del rischio da stress lavoro-correlato, rappresenta uno strumento utile per il corretto adempimento dell'obbligo valutativo, sia in ambito pubblico che privato, basato sul modello dei Management Standards e contestualizzato secondo quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni (s.m.i.) e, in particolare, dalle "indicazioni" individuate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza del lavoro;

Considerato

infine, che la presente deliberazione è formulata previa istruttoria ed estensione conformi alla normativa legislativa vigente in materia;

PROPONE

1. di approvare la procedura di sicurezza " valutazione del rischio stress lavoro correlato " che si allega quale atto deliberativo .



PROCEDURE DI SICUREZZA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Data	Edizione	Revisione	Redazione	Approvazione	Attuazione
	01	00	RSPP	Datore di lavoro	Tutte le figure aziendali

Redatto dal Servizio Prevenzione e Protezione e Servizio Psicologia Clinica.



La normativa di riferimento:

- 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;
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106. Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato siglato dal sindacato europeo e dalle associazioni datoriali europee in data 08.10.2004;
 - Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES – 9 giugno 2008.
 - Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida Operativa INAIL (Marzo 2010)
 - Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro;
 - Ministero del lavoro e delle politiche sociali – 18.11.2010;
 - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. "Valutazione e gestione del Rischio da Stress lavoro –Correlato". Pubblicazione INAIL Dipartimento Medicina del Lavoro –ex ISPESL del maggio 2011;
 - Stress Lavoro-Correlato – Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18/11/2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (del gennaio 2012) – Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro;

Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato.

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di **corrispondere** alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

L'individuo è assolutamente in grado di sostenere un'esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione, può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.

Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contesto e il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.





Definizioni e norme attuative

Con l'approvazione del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 s.m.i., si è specificatamente introdotto l'obbligo per le aziende di valutare il rischio stress correlato al lavoro (SLC). Con il presente documento, si aggiorna la valutazione preliminare dei rischi dell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna e San Sebastiano redatta ai sensi dell'art. 28 del citato decreto. L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, costituito dal Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, ha specificatamente individuato lo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto, sia di valutazione, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, sia di una conseguente adeguata gestione dello stesso. Inoltre, ha demandato alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato", successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un "percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo" (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

Lo stress lavoro correlato può essere definito come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste dell'ambiente lavorativo eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste. Diversi fattori organizzativi possono causare lo stress lavoro-correlato, sia fattori legati al "contenuto" del lavoro (ambiente, compiti, carichi, ritmi...), sia fattori legati al "contesto" del lavoro (cultura organizzativa, definizione di ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, relazioni...).

In accordo con il d.lgs 81/08, nell'anno 2008, in occasione dell'incontro periodico organizzato dalla direzione aziendale, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ha provveduto a presentare alla Direzione Strategica le modalità che si intendevano applicare per la valutazione del Rischio Stress-Lavoro correlato e per la costituzione di un Gruppo di studio e Lavoro aziendale.

Infatti, da gran parte della letteratura scientifica corrente rispetto al tema dello stress correlato al lavoro, traspare la necessità di un approccio valutativo di tipo multidisciplinare e, in particolare, prevede il coinvolgimento delle seguenti figure: Datore di lavoro – RSPP– , Medico Competente, Psicologo. In linea con queste indicazioni, su stimolo del RSPP ed in pieno accordo con la direzione aziendale, è stato costituito in azienda un gruppo di studio e di lavoro (GdL) dedicato al tema. Il gruppo di lavoro ha effettuato attività di ricerca e di studio sul tema dello stress lavoro correlato.

Il gruppo di lavoro ha partecipato al concorso Nazionale realizzato nell'ambito della Campagna Europea sulla valutazione dei Rischi 2008/2009 dall'ISPESL con il lavoro "OUTPUT DI UNA RICERCA SULLO STRESS LAVORO CORRELATO" ed è stato premiato, alla Cerimonia di assegnazione dei premi che si è tenuta a Bologna il 28 ottobre 2009, come esempio di Buone Pratiche sulla valutazione dei rischi, dalla DR.SSA FRANCESCA GROSSO, RICERCATORE ISPESL E RESPONSABILE PER LE CAMPAGNE EUROPEE DELL'AGENZIA EUROPEA EU-OSHA.

Nel 2010, ha iniziato una prima rilevazione dello Stress-Lavoro correlato attraverso l'analisi dei dati ricavati dalla somministrazione del questionario JCQ (Job Content Questionnaire) di Karasek, per la valutazione dei rischi riguardanti il carico di lavoro, il livello di autonomia, il supporto del superiore, somministrato, su un campione di lavoratori, a partire dall'Aprile 2009 (Prot. n. 92 del 20 Aprile 2009) come segue dai dati della prima valutazione.

PRIMA VALUTAZIONE

Nel primo percorso di valutazione, è stato preso in considerazione un "target" di reparti e di servizi aziendali che, per tipologia, per numero di lavoratori e per distribuzione territoriale, risultasse sufficientemente rappresentativo della configurazione aziendale nel suo complesso. Il questionario JCQ (Job Content Questionnaire), secondo il metodo di valutazione di Karesek, è stato somministrato al personale medico ed infermieristico dei Dipartimenti Sanitari. Il resoconto



dei primi dati relativi alla valutazione dello stress-lavoro-correlato secondo il D. Lg. 81/2008 è stato ufficializzato a Dicembre 2010, prevedendo una fase successiva con la somministrazione del questionario a tutti i dipendenti dei dipartimenti amministrativi (Prot. 269 del 28/12/2010).

Questi sono stati i passaggi operativi:

- a) distribuzione dei questionari;
- b) un tempo (circa 15 giorni) di stazionamento dei questionari stessi nei reparti/servizi per permettere ai lavoratori la compilazione;
- c) ritiro dei questionari;
- d) attribuzione e calcolo dei punteggi secondo la formula di Karasek, basata sulla "bassa libertà decisionale" e sulla "elevata domanda lavorativa".
- e) prima parziale elaborazione dei dati.

Il modello che è stato utilizzato per la valutazione dell'entità del rischio "Stress lavoro-correlato" è il modello di Karasek, che ha il pregio di favorire :

- la valutazione del grado di stress occupazionale, derivante dal rapporto tra impegno richiesto e possibilità di "gestire" la tensione tra efficienza e salute per evitare o ridurre il rischio di disturbi funzionali;
- la valutazione dell'entità del rischio, basata sulle dinamiche organizzative (work stress) e sulla percezione dello stress da parte del lavoratore (work strain)

Partendo da tali presupposti, Karasek ha elaborato un questionario che considera la:

- decision latitude (DL - bassa libertà decisionale) divisa in due componenti:
 - la skill discretion connotata da possibilità di imparare cose nuove, grado di ripetitività dei compiti, opportunità di valorizzare le proprie competenze;
 - la decision authority che individua il livello di controllo dell'individuo sulla programmazione e organizzazione del lavoro.
- job demand (JD - elevata domanda lavorativa) come impegno lavorativo richiesto, divisa in due componenti:
 - psychol job dem
 - physical job dem
(ritmi lavorativi, natura impositiva dell'organizzazione, ore di lavoro, eventuali richieste incongrue)

Possibili condizioni di lavoro

Tramite tale strumento vengono individuate quattro possibili condizioni di lavoro:

- *high strain (HS)*: caratterizzata da un'elevata domanda con bassa libertà decisionale
- *passive (P)*: bassa domanda e scarso potere decisionale (tipica di quelle mansioni che non incentivano le capacità individuali e determinano marcati livelli di insoddisfazione) .
- *active (A)*: alta domanda ed elevato potere decisionale (caratterizzata da elevate responsabilità)
- *low strain (LS)*: bassa domanda e elevata decisione (situazione lavorativa ottimale) .

Metodo di calcolo e significato del punteggio

Decision latitude (DL) = skill discretion + decision authority

Skill discretion = $[Q1+Q3+Q5+Q7+Q9+(5-Q2)] \times 2$

6 item range 12-48

Decision authority = $[Q4+Q8+(5-Q6)] \times 4$

3 item range 12-48



Job demand (JD) = Psychol Job dem + Physical Job dem

Psychol Job dem = [(Q10+Q11)x 3+((5-Q14)+Q13+Q15)x 2]

5 item range 12-48

Physical Job dem = Q12

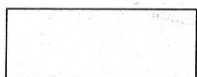
		Decision latitude (DL)		
		72 - 96	64 - 71	24 - 63
Job demand (JD)	13 - 21	LS	LS	P
	22 - 28	LS	P	P
	42 - 52	A	HS	HS

GRADAZIONE DEL RISCHIO SULLA PERCEZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

RISCHIO BASSO



RISCHIO MEDIO



RISCHIO ALTO



Possibili condizioni di lavoro

Tramite tale strumento vengono individuate quattro possibili condizioni di lavoro:

- *high strain (HS)*: caratterizzata da un'elevata domanda con bassa libertà decisionale
- *passive (P)*: bassa domanda e scarso potere decisionale (tipica di quelle mansioni che non incentivano le capacità individuali e determinano marcati livelli di insoddisfazione)
- *active (A)*: alta domanda ed elevato potere decisionale (caratterizzata da elevate responsabilità)
- *low strain (LS)*: bassa domanda e elevata decisione (situazione lavorativa ottimale)



Analisi questionari del personale dell'A.O. "S. Anna e S. Sebastiano" di Caserta

Numero totale questionari = 563

Punteggio delle quattro condizioni di lavoro:

- high strain (HS): caratterizzata da un'elevata domanda con bassa libertà decisionale
Punteggio totale = 241 (pari al 42,81% del campione analizzato)
- passive (P): bassa domanda e scarso potere decisionale (tipica di quelle mansioni che non incentivano le capacità individuali e determinano marcati livelli di insoddisfazione)
Punteggio totale = 185 (pari al 32,86% del campione analizzato)
- active (A): alta domanda ed elevato potere decisionale (caratterizzata da elevate responsabilità)
Punteggio totale = 92 (pari al 16,34% del campione analizzato)
- low strain (LS): bassa domanda e elevata decisione (situazione lavorativa ottimale)
Punteggio totale = 45 (pari al 7,99% del campione analizzato)

$$(HS+P+A+LS) = 563$$

$$(241+185+92+45) = 563$$

Dalla valutazione dei primi dati, è emersa un'elevata frequenza della condizione di "high strain" (HS), che sta ad indicare elevata domanda e bassa libertà decisionale, e della condizione "passive" (P), che sta ad indicare bassa domanda e scarso potere decisionale. Tali indici sono indicativi di un rischio medio-alto. Questi primi dati, in base alle linee guida nazionali, indicano la necessità di programmare un piano di intervento a livello organizzativo (Resoconto dei primi dati relativi alla valutazione dello stress lavoro correlato, prot. 269 del 28/12/2010).

Piano di intervento:

L'informazione e la formazione in azienda.

Dai risultati emersi dalla prima valutazione, il GdL ha individuato interventi correttivi attraverso lo **sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.**

L'avvio delle attività del GdL aziendale per l'attuazione del piano di intervento è stato preceduto da una serie di momenti di comunicazione interni, che hanno consentito di divulgare le principali informazioni relative al tema della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e lo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale attraverso azioni di informazione e formazione per migliorare l'interazione dei dirigenti con i lavoratori, con momenti di ricerca partecipata delle soluzioni.

I contenuti dell'informazione hanno avuto come obiettivo quello di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della valutazione del rischio e potenziare le conoscenze in relazione al rischio stress lavoro correlato e alle modalità di valutazione che l'Azienda intende adottare.

Sono state sfruttate diverse occasioni di comunicazione gestite direttamente dal RSPP (ad es. nei corsi di formazione – corsi obbligatori anni 2010-2011-2012-2013-2014).



In data 17 novembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha approvato le indicazioni necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (ex artt. 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i.). Si è proceduto alla valutazione dello stress-lavoro-correlato secondo le norme vigenti. Le indicazioni della commissione, riportate nella circolare del Ministero del Lavoro prot. 15/SEGR/0023692, costituiscono l'unico riferimento normativo cogente per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Il metodo scelto per la valutazione

Come indicato nel documento della Commissione Consultiva, la valutazione del rischio stress lavoro correlato, si articola in due fasi: una necessaria (VALUTAZIONE PRELIMINARE), l'altra eventuale (VALUTAZIONE APPROFONDITA).

Il percorso proposto dal metodo si articola in 3 FASI principali:

FASE 1. Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list)

FASE 2. Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO) e pianificazione delle azioni di miglioramento.

FASE 3. Valutazione percezione dello stress dei lavoratori.

Si riportano qui nel dettaglio, le 3 macro aree che vengono prese in esame per la valutazione, e che nella scheda di rilevazione proposta dal metodo, si articolano in una serie di item che compongono una vera e propria check list:

A. AREA INDICATORI AZIENDALI (10 indicatori)

B. AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

C. AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

Si ritiene doveroso precisare che la metodologia scelta dal GdL è stata nuovamente analizzata dal Servizio di Prevenzione e Protezione secondo le più recenti indicazioni contenute nella monografia pubblicata dall'INAIL/Dipartimento di Medicina del lavoro (maggio 2011) "Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro - Correlato - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.". Da quest'ultima analisi si evince che il metodo adottato ed applicato è in linea con i requisiti contenuti nella monografia stessa.

Alla data di questa nuova revisione, in assenza di nuove normative, si riconferma quanto sopra precisato. Per quanto dichiarato si ritiene utile riportare anche la tabella contenuta nella monografia pubblicata dall'INAIL/Dipartimento di Medicina del lavoro (maggio 2011)

"Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro -Correlato - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", tabella che risulta assimilabile a quella utilizzata nella prima valutazione effettuata.

Di seguito si elencano per ciascuna area gli indicatori presi in considerazione.



A. AREA INDICATORI AZIENDALI

INDICATORI AZIENDALI						
N.	INDICATORE	DIMINUITO	INALTERATO	AUMENTATO	PUNTEGGIO	NOTE
1	Indici infortunistici	0	1	4		
2	Assenze per malattia (non maternità, allattamento, congedo matrimoniale)	0	1	4		
3	Assenze dal lavoro	0	1	4		
4	% Ferie non godute	0	1	4		
5	% Trasferimenti interni richiesti dal personale	0	1	4		
6	% Rotazione del personale (usciti-entrati)	0	1	4		
7	Procedimenti/sanzioni disciplinari	0	1	4		
8	N. Richieste visite mediche straordinarie medico competente	0	1	4		
9	Segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni stress al lavoro	0 - NO		4 - SÌ		



10	ISTANZE GIUDIZIARIE PER LICENZIAMENTO	0 - NO	4 - SÌ		
TOTALE PUNTEGGIO					

B. CONTENUTO DEL LAVORO

Condizioni di definizione del rischio: problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione	0	1	1 -.....		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	0	1	1 -.....		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante	0	1	1 -.....		
4	Microclima adeguato	0	1			
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	0	1			
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi	0	1	1 -.....		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	0	1			
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	0	1	1 -.....		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	0	1			
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione	0	1	1 -.....		
11	Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	0	1			
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti	0	1	1 -.....		
13	Esposizione a rischio biologico	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata.

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni (in relazione al	0	1	1 -.....		



	lavoro)					
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia	0	1	1 -.....		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente, nell'ambito del turno	0	1	1 -.....		
5	Chiara definizione dei compiti	0	1			
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione a tempo.

CARICO DI LAVORO – RITMO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti	0	1			
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro	0	1	1 -.....		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo	0	1	1 -.....		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività	0	1	1 -.....		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione, è prefissato	0	1	1 -.....		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina	0	1	1 -.....		
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide	0	1	1 -.....		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad alto rischio	0	1	1 -.....		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: lavoro a turni, orario di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi.

ORARIO DI LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	E' presente regolarmente un	0	1	1 -.....		



	orario lavorativo superiore alle 8 ore					
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	0	1	1 -.....		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)?	0	1	1 -.....		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente	0	1	1 -.....		
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite	0	1			
6	E' presente il lavoro a turni	0	1	1 -.....		
7	E' abituale il lavoro a turni notturni	0	1	1 -.....		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

C. AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori - 31 domande):

Condizioni di definizione del rischio: scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza degli obiettivi organizzativi

FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Diffusione organigramma aziendale	0	1			
2	Presenza di procedure aziendali formalizzate	0	1			
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	0	1			
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	0	1			
5	Presenza di sistema di gestione della sicurezza aziendale	0	1			
6	Presenza di almeno un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...)	0	1			
7	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	0	1			
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	0	1			
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	0	1			
10	Presenza di codice etico e di comportamento	0	1			
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						



Condizioni di definizione del rischio: ambiguità e conflitto di ruolo

RUOLO NELL'AMBITO DELL' ORGANIZZAZIONE						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale	0	1			
2	I ruoli sono chiaramente definiti	0	1			
3	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/preposto/responsabile)	0	1	1 -.....		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: incertezza o fase di stasi per la carriera, promozioni insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	0	1			
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi	0	1			
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)

AUTONOMIA DECISIONALE – CONTROLLO DEL LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri	0	1	1 -.....		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti	0	1			
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro	0	1			
4	Sono predisposti strumenti di	0	1			



	partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali					
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale.

RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori	0	1			
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	0	1			
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi	0	1	1 -.....		
TOTALE PUNTEGGIO						

Condizioni di definizione del rischio: conciliazione vita/lavoro

INTERFACCIA CASA LAVORO – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO						
N.	INDICATORE	SÌ	NO	CORREZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0	1			
2	Possibilità di orario flessibile	0	1			
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0	1			
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0	1			
TOTALE PUNTEGGIO*						

*Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore- 1**.

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE CONTESTO DEL LAVORO alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore0**.



Fase 2– IDENTIFICAZIONE DELLA CONDIZIONE DI RISCHIO

INDICATORI AZIENDALI							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25 %		MEDIO 25 – 50 %		ALTO 50 – 100 %	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 – 25 %		MEDIO 25 – 50 %		ALTO 50 – 100 %	
		DA	A	DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa		0	4	5	7	8	11
Ruolo nell'ambito dell' organizzazione		0	1	2	3	4	
Evoluzione della carriera		0	1	2		3	
Autonomia decisionale – controllo del lavoro		0	1	2	3	4	5
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2		3	
Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro*							
TOTALE PUNTEGGIO		0	8	9	17	18	26

(*) Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore - 1. Se superiore a 0, inserire il valore 0.

CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO		MEDIO		ALTO	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro		0	5	6	9	10	13
Pianificazione dei compiti		0	2	3	4	5	6
Carico di lavoro – ritmo di lavoro		0	4	5	7	8	9
Orario di lavoro		0	2	3	5	6	8
TOTALE PUNTEGGIO		0	13	14	25	26	36



I punteggi delle tre Aree si sommano (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

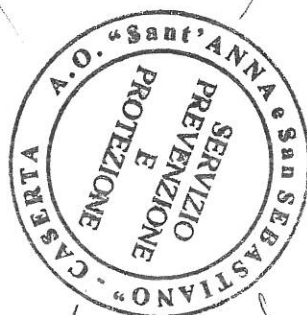
AREA	TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTESTO DEL LAVORO	
CONTENUTO DEL LAVORO	
INDICATORI AZIENDALI *	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	

(*) Se il risultato del punteggio è compreso tra **0 e 10**, si inserisce nella tabella finale il valore **0**.

Se il risultato del punteggio è compreso tra **11 e 20**, si inserisce nella tabella finale il valore **2**.

Se il risultato del punteggio è compreso tra **21 e 40**, si inserisce nella tabella finale il valore **5**.

TABELLA DI LETTURA DEI LIVELLI DI RISCHIO				
	DA	A	LIVELLO DI RISCHIO	NOTE
	0	14	RISCHIO BASSO < 25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi). Per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate.
	15	30	RISCHIO MEDIO >25% >50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Per ogni condizione identificata si devono adottare comunque le azioni di miglioramento mirate. Si consiglia di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti. Monitoraggio annuale degli indicatori.
	31	64	RISCHIO ALTO > di 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che indicano la presenza di stress correlato al lavoro. Si deve effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate. Monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento.



Fase 3 – VALUTAZIONE PERCEZIONE DELLO STRESS DEI LAVORATORI

Quando sia stata sufficientemente compresa la natura dei fattori oggettivi di progettazione ed organizzazione del lavoro BASSO e MEDIO è comunque opportuno intervenire in casi in cui alcuni reparti, gruppi di lavoratori, settori....ecc, anche isolati risultassero a rischio o comunque, anche se inseriti in una situazione lavorativa complessivamente tranquillizzante, dovessero emergere problemi legati allo stress. Questo rischio costringe le aziende ad una periodica rivalutazione dello stesso, in quanto l'organizzazione del lavoro e le interazioni tra le persone possono subire delle variazioni in maniera molto veloce e di conseguenza l'azienda tende ad attuare le misure di miglioramento identificate al fine di elaborare interventi di prevenzione primaria. In caso contrario di rischio ALTO, è necessario procedere alla valutazione soggettiva dello stress lavoro correlato.



A handwritten signature or mark, possibly initials, is located in the bottom left corner of the page. It consists of several overlapping, stylized lines.

A handwritten signature or mark, possibly initials, is located in the bottom right corner of the page. It is a more complex, cursive-style mark.



ANAGRAFICA AZIENDALE	
Azienda	Azienda Ospedaliera Sant'Anna e S. Sebastiano-Caserta
Attività	Sanitaria-Assistenziale
Sede legale	Via Palasciano
Sede operativa	Via Palasciano
Datore di Lavoro	Arch. Patitucci
Resp. Servizio Prevenzione e Protezione	Dott.ssa M. Agresti
Medico Competente	Dott. G. Rossi
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Caiola, Carideo, Lotti, De Rosa, Zevi, Petrella, Formato, Manna, Perretta, Barillà, Giaquinto
Altre figure- Ambulatorio di Psicologia Clinica	Dott.ssa L. Parente



DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO N°15 QUESTIONARI

Direttore dott.ssa Concetta Cosentino

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

UOC AFFARI GENERALI E LEGALI

UOC CONTROLLO DI GESTIONE

UOC GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DELLA PROGETTUALITÀ EUROPEA

UOC GESTIONE RISORSE UMANE

UOC SVILUPPO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO ACQUISTI, MANUTENZIONE, SICUREZZA E SERVIZI INFORMATICI

Direttore dott.ssa Antonietta Costantini

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

UOC GESTIONE SICUREZZA AZIENDALE

UOC INGEGNERIA OSPEDALIERA E SERVIZI TECNICI

UOC PROVVEDITORATO ED ECONOMATO

UOC SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI

UOC TECNOLOGIA OSPEDALIERA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA, HEALTH TECHNOLOGY ASSESSMENT

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

UOSD CONTROLLO DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL PERSONALE

UOSD SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

DIREZIONE AZIENDALE

DIREZIONE GENERALE

CENTRO UNIVERSITARIO AZIENDALE DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

DIREZIONE SANITARIA

Staff Segreteria Direttore

Staff Dirigenti Medici

ASSISTENTI SOCIALI

Staff SEGRETARIA AMMINISTRATIVA

Staff UFFICIO INFERMIERISTICO

SERVIZIO DI PSICOLOGIA CLINICA

AMBULATORIO DI DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA



Direttore dott. Pasquale Femiano

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

ASSISTENZA NEONATALE E NEONATOLOGIA 1° LIVELLO
NEONATOLOGIA 2° LIVELLO CON TERAPIA INTENSIVA NEONATALE (TIN) E
TRASPORTO NEONATALE D'EMERGENZA (TNE)
OSTETRICIA E GINECOLOGIA
PEDIATRIA

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

GENODERMATOSI E DERMATOLOGIA PEDIATRICA
GINECOLOGIA SOCIALE
MEDICINA PERINATALE
PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO
UROGINECOLOGIA



Direttore dott. Giovanni Pietro IANNIELLO

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

CHIRURGIA GENERALE 1 A INDIRIZZO ONCOLOGICO
GASTROENTEROLOGIA ED ENDOSCOPIA DIGESTIVA
ONCOEMATOLOGIA
ONCOLOGIA MEDICA

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

BREAST UNIT (SENOLOGIA)
CHIRURGIA LAPAROSCOPICA A INDIRIZZO ONCOLOGICO
DERMATOLOGIA ONCOLOGICA E CHIRURGIA DELLE NEOFORMAZIONI CUTANEE
FISIOPATOLOGIA DEL DOLORE E CURE PALLIATIVE
SERVIZIO DI ASSISTENZA PER I TRAPIANTATI E I TRAPIANTANDI EPATICI (SATTE)





Direttore dott. Ortensio Marotta

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

CHIRURGIA GENERALE 2 A BASSA INVASIVITÀ - WEEK SURGERY
OTORINOLARINGOIATRIA
UROLOGIA

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

ANESTESIA DI ELEZIONE
CHIRURGIA ANDROLOGICA
CHIRURGIA COLONPROCTOLOGICA NON ONCOLOGICA
CHIRURGIA DEL SEGMENTO ANTERIORE DELL'OCCHIO
CHIRURGIA LAPAROSCOPICA
DAY SURGERY POLISPECIALISTICO
OCULISTICA



Direttore dott.ssa Ludovica D'Apice

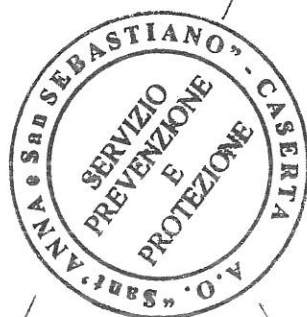
UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

MALATTIE INFETTIVE
MEDICINA INTERNA
NEFROLOGIA CON DIALISI
NEUROLOGIA
PNEUMOLOGIA

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

ALLERGOLOGIA E IMMUNOLOGIA CLINICA
APPROPRIATEZZA E INNOVAZIONE NELL'ANTIBIOTECOTERAPIA
DERMATOLOGIA E MALATTIE VENEREE
ENDOSCOPIA TORACICA
FISIOPATOLOGIA E RIABILITAZIONE RESPIRATORIA
GERIATRIA, ENDOCRINOLOGIA E MALATTIE DEL RICAMBIO
NEUROFISIOPATOLOGIA
REUMATOLOGIA
RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE





Direttore dott. Angelo Costanzo

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

ANATOMIA PATOLOGICA
DIAGNOSTICA PER IMMAGINI
IMMUNOEMATOLOGIA E MEDICINA TRASFUSIONALE
MEDICINA LEGALE
PATOLOGIA CLINICA

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

ANGIORADIOLOGIA INTERVENTISTICA

ECOGRAFIA INTERVENTISTICA
MICROBIOLOGIA
NEURODIAGNOSTICA FUNZIONALE

SERVIZIO INTEGRATO DI TELEMEDICINA



Direttore dott. Brunello Pezza

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

CENTRALE OPERATIVA 118

CHIRURGIA D' URGENZA E D'EMERGENZA-COORDINAMENTO TRAUMA CENTER

CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE E ODONTOSTOMATOLOGIA

MEDICINA D'URGENZA

NEUROCHIRURGIA

ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA

PRONTO SOCCORSO, ACCETTAZIONE E OSSERVAZIONE BREVE INTENSIVA (OBI)

RIANIMAZIONE E ANESTESIA D'URGENZA

UNITA' STROKE (UNITA' ICTUS)

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

COORDINAMENTO DONAZIONI ORGANI E TESSUTI

NEUROCHIRURGIA VERTEBRO-MIDOLLARE

TERAPIA INTENSIVA POST OPERATORIA

TERAPIA SUB-INTENSIVA IN MEDICINA D'URGENZA





Direttore dott. Franco Mascia

UNITA' OPERATIVE COMPLESSE

CARDIOCHIRURGIA
CARDIOLOGIA CLINICA A DIREZIONE UNIVERSITARIA
CARDIOLOGIA CLINICA E RIABILITAZIONE CARDIOLOGICA
CARDIOLOGIA D'EMERGENZA CON UTIC
CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA
CHIRURGIA VASCOLARE

UNITA' OPERATIVE SEMPLICI A VALENZA DIPARTIMENTALE

CARDIOLOGIA INVASIVA A SUPPORTO DELLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA
CHIRURGIA DELL'AORTA TORACICA
CHIRURGIA VASCOLARE D'URGENZA
ELETTROFISIOLOGIA ED ELETTROSTIMOLAZIONE
PREVENZIONE SECONDARIA E RIABILITAZIONE DEL CARDIOPATICO POST ACUTO
RIVASCOLARIZZAZIONE PERCUTANEA DELLE SINDROMI CORONARICHE ACUTE





RISULTATI INDIVIDUATI PER GRUPPI OMOGENEI

I risultati della valutazione sono stati elaborati mediante calcolo elettronico con CD-Rom per lo Stress-Lavoro-Correlato redatto da EPC editore e eADE tecnologie digitali secondo la check list INAIL del maggio 2011 che consente l'identificazione del livello di rischio e suggerisce le corrispondenti azioni correttive.

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. AMMINISTRATIVO

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	10
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	9
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	21

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. MATERNO-INFANTILE

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	16
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	14
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	32

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. ONCOLOGIA MEDICA E CHIRURGICA

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	17
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	18
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	37

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. CHIRURGIA A BASSA INVASIVITA'

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	12
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	14
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	28

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. MEDICINA INTERNA

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	22
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	19
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	43



IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. SERVIZI INTEGRATI

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	25
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	17
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	44

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. EMERGENZA-ACCETTAZIONE

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	20
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	14
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	36

IDENTIFICAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO DIP. SCIENZE CARDIOLOGICHE E VASCOLARI

AREA	TOTALE PUNTEGGIO AREA
I- EVENTI SENTINELLA	2
II- AREA CONTENUTO DEL LAVORO	19
III- AREA CONTESTO DEL LAVORO	14
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO	35

Vedere allegati per interventi correttivi

CAMPO DI APPLICAZIONE

Dove : La presente Procedura trova applicazione in tutte le U.U.O.O. dell'A.O.

Cosa: La presente Procedura si applica ai dispositivi medici con particolare riferimento al sottoinsieme dei ruoli .

A chi: I destinatari delle indicazioni qui contenute sono prevalentemente individuabili nella Direzioni Aziendale. Le azioni da intraprendere sono finalizzate alla riduzione degli incidenti e mancati incidenti .

Il percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva parte dalla costituzione di un GdL cui segue lo sviluppo del piano di valutazione.

Il GdL è stato istituito in data 02/04/2012 dalla Dott.ssa Siragusa per delega del datore di lavoro, Ing. Festa. I componenti sono: Presidente Dott.ssa Maria Dora Matilde Siragusa, Medico Competente Dott. Giovanni Rossi, RSPP Dott. F. Calzolaio, Psicologa Dirigente



Dott.ssa Luisa Parente, Rappresentante D.M.P.O. Dott.ssa Angela Ragozzino, Rappresentante del datore di lavoro, Ing. Giuseppe Napolitano, referente rischio radiologico, Dott.ssa Margherita Agresti, Segretaria Inf. Rosanna Esposito.

A Gennaio 2013 la Commissione aziendale ha avviato la fase preliminare individuando gli eventi sentinella del triennio 2008-2010 ed ha iniziato a somministrare ai lavoratori, suddivisi per gruppi omogenei Dipartimenti, le interviste riguardanti i fattori di contenuto e di contesto del lavoro (Prot. n.75 del 09/01/2013).

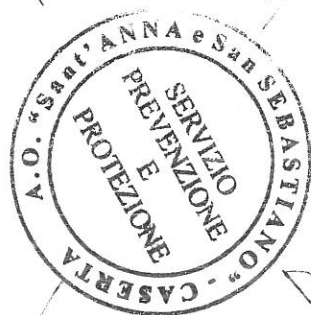
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE CIRCA LA VALUTAZIONE

Le azioni previste come prosecuzione dell'attività di rilevazione del rischio stress lavoro-correlato partiranno da un'analisi degli interventi correttivi individuati per ogni area dipartimentale ed allegati al presente documento.

Nello specifico si effettuerà un confronto tra i singoli risultati per evidenziare gli interventi che possono essere effettuati nel complesso per tutta l'azienda e quelli che, invece, sono necessari solo per alcune aree specifiche.

Contestualmente l'Azienda ha erogato negli anni compresi tra il 2008 e il 2010 e tra il 2013 e il 2014 corsi di formazione per la "Prevenzione e Protezione dai rischi in ambito ospedaliero", al cui interno è stato sempre inserito un modulo specifico riguardante lo "Stress Lavoro-Correlato".





Funzionario estensore
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
Dr.ssa Margherita Agresti

IL DATORE di LAVORO

Arch. Virgilio Patitucci

Letta la suestesa proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole nei termini in cui è sopra formulata, che si intendono qui puntualmente trascritti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Alberto Di Stasio

IL DIRETTORE SANITARIO

Alfonso Giordano

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

tale nominata con decreto del Presidente della Repubblica del 23/04/2015, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15/05/2015;

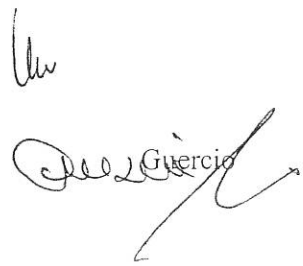
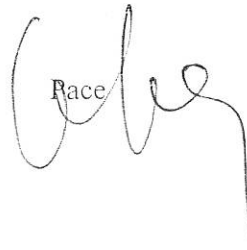
- letta la suestesa proposta del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- visto il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

di prendere atto della proposta e dei pareri favorevoli espressi e, per le motivazioni indicate in premessa costituenti istruttoria del presente provvedimento, confermate con l'espressione dei prescritti pareri, per l'effetto:

- di approvare l'allegata procedura di sicurezza –valutazione del rischio stress lavoro correlato
- di pubblicare integralmente la presente deliberazione;
- di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, come per legge, ed alle UU.OO.CC.
- di dare immediata eseguibilità al presente atto.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

 Guercio
 Ametta
 Race

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

la presente deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio "on line" di quest'Azienda Ospedaliera dal giorno

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

19 FEB. 2016

la presente deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio "on line" di quest'Azienda Ospedaliera dal giorno

IL FUNZIONARIO



La presente deliberazione è IMMEDIATAMENTE

IL DIRETTORE AFFARI GENERALI E LEGALI



La presente deliberazione è DIVENUTA ESECUTIVA il _____
per il decorso termine di gg. 10 (dieci) dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 35 comma 6 della
Legge Regionale n° 32 del 03/11/1994. .

IL DIRETTORE AFFARI GENERALI E LEGALI

La presente deliberazione è stata trasmessa al COLLEGIO SINDACALE, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 03/11/1994
n° 32, in data _____

PER RICEVUTA

La presente deliberazione è stata trasmessa alla STRUTTURA DI CONTROLLO DELLA G.R.C., ai sensi dell'art.35
della L.R. 03/11/1994 n°32, con nota protocollo n° _____ del _____

IL FUNZIONARIO

La presente deliberazione della G.R. n° _____ del _____

Decisione:

IL DIRETTORE AFFARI GENERALI E LEGALI

TRASMISSIONE DI COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE

DATA

PER RICEVUTA

	DATA	PER RICEVUTA
Direzione Generale		
Direzione Amministrativa		
Direzione Sanitaria		
Affari Generali e Legali		
Analisi Monitoraggio Attività Sanitaria		
Comitato Consultivo Misto		
Controllo di Gestione		
Farmacia		
Gestione Economico – Finanziaria e della P. E.		
Gestione Risorse Umane		
Ingegneria Ospedaliera e Servizi Tecnici		
Medicina Legale		
Programmazione e Pianificazione Sanitaria		
Provveditorato ed Economato		
Risk Management, Sicurezza e Qualità		
Segreteria Aziendale Comitato Etico Campania Nord		
Sistemi Informativi Aziendali		
Sviluppo Organizzativo e Valorizzazione Risorse Umane		
Tecnologia Ospedaliera, Innovazione Tecnologica e HTA		