

Alla cortese attenzione
del personale docente
del personale tecnico amministrativo
dell'Università di Genova

Oggetto: valutazione dello stress lavoro correlato

Informativa sulla valutazione dello stress lavoro correlato nell'Università di Genova

Facendo seguito alla precedente comunicazione relativa alla valutazione del rischio stress lavoro correlato (SLC) presso l'Università di Genova del luglio 2021, si informano le SS.LL. degli esiti della valutazione preliminare e della definizione delle misure migliorative e correttive.

Si ricorda innanzitutto che:

- ✓ La valutazione del rischio SLC è parte integrante della valutazione dei rischi ed è effettuata dal Datore di Lavoro (Magnifico Rettore), in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con i Medici Competenti, previa consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- ✓ La valutazione del rischio SLC non ha lo scopo di rilevare e analizzare singole situazioni individuali, ma si pone l'obiettivo di definire il livello di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, al fine di attuare misure migliorative/correttive concrete (interventi tecnici, organizzativi, procedurali, comunicativi, formativi)
- ✓ La valutazione del rischio SLC è un percorso in più fasi che segue un iter strutturato e preciso (fase propedeutica, valutazione preliminare, eventuale valutazione approfondita, predisposizione e verifica dell'efficacia delle misure di mitigazione del rischio)
- ✓ È stato costituito in Ateneo il *Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato* con il compito di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio. Ne fanno parte: coordinatore del Gruppo, Medico Competente Coordinatore, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, personale del Servizio sorveglianza sanitaria e valutazione dei rischi, Dirigente dell'Area personale, rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, rappresentanti del Comitato Pari Opportunità, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, consulente esterno incaricato dall'Ateneo per la gestione di alcune fasi della valutazione.

- ✓ Durante la fase propedeutica, all'interno del *Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato*, sono stati individuati n. 8 gruppi omogenei di lavoratori sulla base delle diverse mansioni e delle diverse partizioni organizzative: TABS back office, TABS con incarico, TABS front office, TABS senza incarico, TABS strutture fondamentali, TABS amministrazione centrale, docenti a tempo determinato, docenti a tempo indeterminato
- ✓ La valutazione preliminare dello SLC **non è la tappa finale del processo di valutazione**, ma gli esiti di questa fase preliminare sono il punto di partenza per decidere e attuare migliorie organizzative, psicosociali e strutturali.

LA VALUTAZIONE PRELIMINARE

- ✓ La valutazione preliminare dello SLC in UniGe è stata articolata in due momenti: raccolta ed analisi degli eventi sentinella e rilevazione/analisi degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro:
- ✓ A ciascun elemento oggetto di analisi nelle tre aree (eventi sentinella, contenuto, contesto) è attribuito un punteggio
- ✓ I punteggi ottenuti per le tre Aree vengono sommati, consentendo così di identificare la fascia di rischio (basso, medio o alto).
- ✓ Durante la fase preliminare è stata avviata l'attività di *focus group* con due incontri riservati ai RLS di Ateneo

ESITI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE – LIVELLO DI RISCHIO PER GRUPPO OMOGENEO

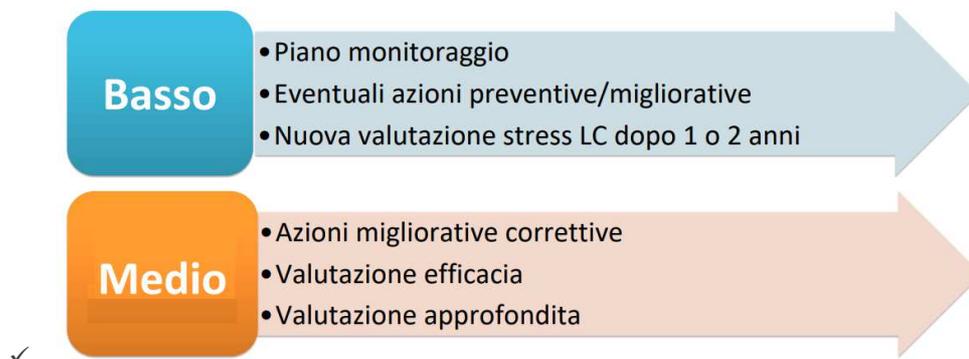
GRUPPO OMOGENEO	LIVELLO DI RISCHIO (BASSO/MEDIO/ALTO)
1. TABS BACK OFFICE	MEDIO
2. TABS CON INCARICO	non rilevante
3. TABS FRONT OFFICE	MEDIO
4. TABS SENZA INCARICO	non rilevante
5. TABS STRUTTURE FONDAMENTALI	MEDIO
6. TABS AMMINISTRAZIONE CENTRALE	non rilevante
7. DOCENTI A TEMPO DETERMINATO	non rilevante
8. DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO	non rilevante

AZIONI CONSEGUENTI ALLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Una volta conclusa la parte di valutazione preliminare, sono state identificati gli interventi e le azioni necessarie a correggere le criticità emerse e a migliorare le condizioni di lavoro, stabilendo una priorità di intervento. Per l'individuazione delle

misure di prevenzione, il Gruppo ha preso a riferimento gli esempi di interventi di prevenzione secondaria formulate nel Manuale INAIL.

- ✓ Per i gruppi omogenei a rischio SLC BASSO è necessario individuare e attuare un piano di monitoraggio dell'andamento dello stress lavoro correlato rispetto al triennio già valutato. La prima fase del monitoraggio consisterà nella raccolta dei dati degli eventi sentinella per l'anno 2021 e 2022, in modo da effettuare in seno al *Gruppo di gestione per la valutazione del rischio SLC* un confronto dell'andamento rispetto al triennio 2018-2020
- ✓ Per i gruppi omogenei a rischio SLS MEDIO è necessario identificare e attuare delle azioni migliorative/correttive volte a ridurre il rischio SLC; allo stesso tempo, è necessario svolgere la valutazione approfondita



La valutazione approfondita (“valutazione delle percezioni dei lavoratori”) prenderà a breve avvio con l’analisi dei gruppi omogenei con livello di rischio medio. Si svolgerà tramite una metodologia che sarà decisa all’interno del *Gruppo di gestione per la valutazione del rischio SLC* (questionari, *focus group*, interviste, eventualmente in combinazione tra loro) con il supporto del consulente esterno che si occuperà in seguito dell’effettuazione di questa fase della valutazione.

La valutazione approfondita sarà funzionale ad una migliore comprensione dell’articolazione del rischio SLC all’interno dei Unige e ad una più adeguata progettazione dei programmi e delle misure di prevenzione.

PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI PER RIDURRE IL RISCHIO SLC IN ATENEO

Durante i lavori del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, è emersa la preferenza per alcune tipologie di intervento e per alcune aree di azione.

A seguito dell'esito della valutazione preliminare, le **misure prioritarie di intervento** sono state definite dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale e sono qui di seguito riportate.

1. **Miglioramento delle procedure di affiancamento** da parte di lavoratori esperti in caso di assegnazione di nuovi ruoli/compiti, al fine di favorire un efficace inserimento delle nuove unità di personale.
2. **Carico di lavoro.** Al fine di garantire il migliore utilizzo delle risorse umane e, quindi, un carico di lavoro il più possibile omogeneo tra i dipendenti delle diverse strutture, sarà necessario il consolidamento del processo strutturato di programmazione del personale introdotto nel 2022. Sulla base della rilevazione periodica quali-quantitativa (ossia per numero e professionalità) dei fabbisogni di personale verranno individuate le priorità in termini di professionalità e strutture e sulla base di queste di provvederà ad aggiornare annualmente la programmazione del personale.
3. **Formazione del personale.** In aggiunta ai programmi di formazione che saranno oggetto di potenziamento alla luce della rilevazione dei bisogni formativi, sarà previsto un percorso di formazione in materia di Stress lavoro-correlato,
4. **Servizio di consulenza clinica e orientativa per il benessere organizzativo.** Visto il buon riscontro in termini di numeri e di qualità dell'intervento, il servizio di supporto psicologico verrà rinnovato alle stesse condizioni per un biennio.
5. **Pandemia.** Programmazione di una verifica degli effetti della pandemia su tutto il personale di Unige, attraverso la somministrazione di appositi questionari da definire a cura del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato e con il contributo del consulente esterno incaricato.

LAVORI IN CORSO DEL GRUPPO DI GESTIONE PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC

I lavori del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato stanno continuando, con il supporto di un nuovo consulente esterno, incaricato di realizzare la valutazione approfondita, il monitoraggio dell'andamento del rischio e la verifica dell'efficacia delle misure.

SERVIZI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI UNIGE

Si ritiene utile ricordare che sono attivi in Ateneo i seguenti Servizi che costituiscono uno strumento di promozione e sostegno del benessere dei dipendenti e delle dipendenti di Unige con funzione di prevenzione dello stress lavoro correlato.

SERVIZIO DI CONSULENZA CLINICA E ORIENTATIVA PER L'INTERVENTO PSICOLOGICO FINALIZZATO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Servizio fornisce un punto di ascolto e consulenza alla persona, nelle sue eventuali difficoltà lavorative.

Il percorso si articola in incontri individuali o in piccoli gruppi, che possono svolgersi in presenza o da remoto.

Il servizio verrà riattivato entro il mese di giugno essendo in corso la procedura di individuazione del Consulente.

Chi fosse interessato potrà mandare una mail alla seguente casella di posta o consultare la pagina web <https://intranet.unige.it/personaleTA/intervento-psicologico-finalizzato-al-benessere-organizzativo>

SERVIZIO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., D.Lgs. 101/2020 e s.m.i.) è l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria, si ricorda la possibilità per il lavoratore in stato di disagio psicologico di richiedere, in qualunque momento, una VISITA STRAORDINARIA (visita su richiesta del lavoratore) che verrà effettuata quanto prima, qualora ritenuta dal Medico Competente correlata ai rischi professionali. Qualsiasi lavoratore può farne richiesta tramite il servizio di sorveglianza sanitaria, inviando una e-mail alla seguente casella di posta: sorvsanitaria@unige.it

Firma
IL RETTORE
(Prof. Federico Delfino)