

Comune di Trieste

SCPP

Servizio Centrale di Prevenzione e Protezione
in collaborazione con
Area Risorse Umane e Formazione

Università degli Studi di Trieste
Dipartimento di Psicologia
Istituto di Medicina del Lavoro

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Livello 2-fase 3
Approfondimento soggettivo

Ornella Luis

Dott.ssa

psicologo del

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

maggio-settembre 2010

febbraio-marzo 2011



Lo stress: una parola e la sua storia

Il termine inglese *stress* deriva dalle prove di laboratorio a cui sono sottoposti i metalli allo scopo di determinare il carico di rottura. In particolare si fa riferimento alle prove di trazione, di flessione e di torsione.

È collegato con il latino (e italiano) *stringere* da *strictus* – stretto, angusto, serrato.

Grazie ai lavori di Seyle (1936) il termine viene utilizzato nelle scienze mediche e biopsicologiche.

Alcune definizioni

- Lo stress è una risposta aspecifica dell'organismo a qualsiasi richiesta (demand) proveniente dall'ambiente.

(Seyle, 1975)

- Reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse del lavoratore.

(National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH 1999)

Sindrome di Adattamento Generale (Seyle, 1936)

Risposte fisiologiche degli organismi provocate dall'introduzione di sostanze nocive

- reazione di allarme (alterazioni fisiche e biologiche)
- fase di resistenza (processo infiammatorio, attività corteccia surrenale; adattamento)
- esaurimento (squilibri funzionali e alterazioni organiche)

Nel tentativo dell'organismo di ripristinare l'omeostasi, si introduce una discrepanza tra le richieste ambientali e le capacità di farvi fronte

Sindrome di Adattamento Generale

- tempo
- capacità di far fronte (coping)

eustress/distress

eustress: stress acuto. Forte attivazione iniziale e ritorno allo stato originario con la cessazione dello stimolo o il raggiungimento dell'obiettivo

distress: attivazione di tipo permanente della risposta di stress, anche in presenza a bassi o nulli livelli di stimolazione

eustress/distress

— *eustress*

“ un individuo eustressato è una persona che sente di essere adeguatamente stimolata, di possedere il controllo sulla situazione ambientale interna e di riuscire adeguatamente alle richieste all'ambiente esterno”

— *distress*

“ un individuo distressato è una persona che ha perso il controllo sulla maggior parte delle situazioni con cui ha che fare e che percepisce le richieste provenienti dall'ambiente come superiori alle sue forze ed energie”
(G.Favretto 2005).

Lo stress legato all'attività lavorativa

Si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra

- le richieste avanzate nei loro confronti e
- le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

lo stress diventa un rischio per la sicurezza e la salute quando è **prolungato nel tempo**

Perché valutare il rischio stress?

Nel corso degli ultimi decenni il tema della salute e sicurezza sul lavoro ha subito un radicale cambiamento di prospettiva:

Concezione tradizionale (infortuni e malattie professionali)



Nuova concezione (l'idea di salute lavorativa si identifica con il benessere al lavoro)

Perché valutare il rischio stress?

L'O.M.S. (1986) definisce il “*benessere lavorativo*” come “uno stato mentale dinamico, caratterizzato da un'adeguata armonia tra capacità, esigenze, ed opportunità ambientali”

Il D. lgs. 81/08 definisce “*salute*” dei lavoratori (oggetto di tutela), come “uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità”

Perché valutare il rischio stress?

Lo stress è al **secondo posto** tra i problemi di salute correlati al lavoro, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, interessando il 22% dei lavoratori nell' UE

Una percentuale compresa tra il 50 e il 60% delle giornate lavorative perse in un anno è correlata allo stress lavorativo

(European Agency for Safety and Health at Work, 2009)

Perché valutare il rischio stress?

Considerando i costi per l'individuo e per le aziende/impresе (nel 2002, nella UE-15, il costo economico annuale è stato stimato in circa 20 miliardi di euro), lo stress lavorativo è a tutti gli effetti un rischio emergente.

La normativa di riferimento

D. lgs. 9 aprile 2008, n.81

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Introduce l'obbligo di prevenire il rischio di stress al lavoro

D. lgs. 81/08 - Art. 28

Articolo 28 - *Oggetto della valutazione dei rischi*

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004,.....

Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004

Art. 2 finalità

2. *l'obiettivo* del presente Accordo è *offrire* ai DL ed ai lavoratori *un quadro di riferimento* per individuare e prevenire o gestire i problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.

Accordo quadro ott. 2004 – art. 2

3. le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro-correlato, verificheranno ... la possibilità di negoziare un accordo su tali temi. Pertanto il presente accordo non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico.

Accordo quadro ott. 2004

Art. 3

descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

1. 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.

Accordo quadro ott. 2004 - art. 3

2. l'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata *positiva*, ma ha maggiori *difficoltà* a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre individui diversi possono reagire differentemente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.

Accordo quadro ott. 2004 - art. 3

3. 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.

4. ... 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 contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

Articolo 5

Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

1. ... tutti i **datori** di lavoro hanno l'obbligo giuridico di **tutelare** la **salute e sicurezza** sul lavoro dei lavoratori. ... Tutti i **lavoratori** hanno un generale **dovere di rispettare le misure di protezione** determinate dal datore di lavoro.
2. La **gestione dei problemi** di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

Accordo quadro ott. 2004

Art. 6

Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

1. la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro-correlato può comportare l'adozione di varie misure. Queste misure possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi.

....

L'accordo quadro ott. 2004 dunque:

- **circoscrive l'ambito di valutazione dello stress** → **fattori organizzativi**
(contenuto e contesto del lavoro + eventi sentinella);
NO altri rischi psico-sociali (vessazioni sul posto di lavoro, stress post traumatico)
- **ne da una chiara definizione** → **scarto** tra richieste ambientali e capacità di farvi fronte

L'accordo quadro ott. 2004 dunque:

- introduce l'elemento **soggettivo** e **psicologico**
→ ***diverse reazioni*** individuali a fronte di medesima stimolazione
- fornisce un **riferimento metodologico** per la valutazione
→ ***allineata al generale processo di valutazione*** dei rischi e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.

Rischio e danno

Nella valutazione dei rischi ci si occupa dello stress come **condizione** e *non come conseguenza*.

Qualunque tipo di rischio sul lavoro non nasce per caso, ma è la **conseguenza** della presenza di un pericolo (o fattore di rischio).

Tra l'esistenza del pericolo e il danno non vi è un collegamento diretto, ma un **legame probabilistico**.

Il rischio è un elemento di tipo probabilistico la cui dimensione è solo stimabile.

dunque...

valutare il rischio stress lavorativo significa valutare le condizioni organizzative che possono essere potenziali fattori di rischio, da un punto di vista:

“**oggettivo**” = caratteristiche di contesto e contenuto del lavoro, più eventi sentinella

“**soggettivo**” = percezione dei lavoratori riguardo alla presenza di condizioni lavorative equivalenti a potenziali fattori di rischio.

Lo stress al lavoro non è responsabilità dell'individuo...



...ma un problema di “salute organizzativa” (Avallone-Paplomatas, 2005)

ricerca sul Benessere Organizzativo a cura del Dipartimento della funzione pubblica per l'efficienza delle amministrazioni, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2003.

Le 14 dimensioni della salute organizzativa (Avallone, 2005)

- Comfort dell'ambiente di lavoro
- Chiarezza di obiettivi organizzativi
- Valorizzazione delle competenze
- Ascolto attivo
- Disponibilità delle informazioni
- Gestione della conflittualità
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Relazioni interpersonali collaborative
- Scorrevolezza operativa
- Fattori di stress
- Equità organizzativa
- Tollerabilità dei compiti
- Senso di utilità sociale
- Apertura all'innovazione

Orientamenti metodologici

per effettuare la valutazione all'interno del Comune

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18/11/2010: indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato di cui all'art. 28, comma 1-bis, del D. lgs. 81/08 e s.m.i..

- Guida operativa a cura del **COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**, marzo 2010
- Linee guida ISPESL, maggio 2010

Punto di riferimento teorico

UK: Health and Safety Executive (HSE)
“Stress Management Standards”

**6 dimensioni organizzative chiave per
l'identificazione dei fattori di rischio stress**

I sei management standard

- ***Domanda***

Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro. Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro

- ***Controllo***

Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro

- ***Supporto***

Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal DL e dai colleghi. Lo standard prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori

I sei management standard

- ***Relazioni***

Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. mobbing)

- ***Ruolo***

Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità

- ***Cambiamento***

Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasione di cambiamenti organizzativi.

Sintomi dello stress lavorativo a livello aziendale (eventi sentinella)

- **assenteismo**
 - **frequente avvicendamento del personale**
 - **problemi di disciplina**
 - **violenze e molestie di natura psicologica**
 - **riduzione della produttività**
 - **errori ed infortuni**
 - **aumento dei costi di indennizzo o delle spese mediche**
- ▶ atteggiamento di “fuga” dal lavoro

... e a livello personale

- *disturbi* psicopatologici, psicosomatici e comportamentali (tensione, insonnia, ansia, difficoltà attentive e di concentrazione, confusione, anomalie cardio-vascolari, ipertensione, cefalea,...., lombalgie, tensione muscolare, abuso di fumo, alcol, caffè, psicofarmaci...)
- *danni* alla qualità della vita familiare e sociale

Categorie e condizioni di lavoro potenzialmente stressogene (Hacker, 1991)

Contenuto del lavoro

- *ambiente e attrezzatura di lavoro*
 - condizioni di discomfort nell'ambiente di lavoro
 - disponibilità e adeguatezza di ausili tecnici
- *progettazione dei compiti*
 - basso valore del lavoro (lavoro inutile)
 - uso limitato delle attitudini/capacità
 - mancanza di una diversità di compiti (monotonia)
 - ripetitività del lavoro (cicli brevi)
 - incertezza (procedure inadeguate)
 - mancanza di possibilità di apprendimento
 - domanda elevata di attenzione
 - richieste conflittuali

Progettazione dei compiti

- risorse insufficienti
- condizioni di rischio (pericolo)
- *carico di lavoro*
 - eccesso o difetto di carico, sia fisico che psicologico
 - mancanza di controllo sul ritmo di lavoro
 - mancanza di tempo per eseguire il lavoro
- *orario di lavoro*
 - lavoro a turni o notturno
 - orario protratto
 - orario non prevedibile

Categorie e condizioni di lavoro potenzialmente stressogene (Hacker, 1991)

Contesto del lavoro

- funzione e cultura organizzativa

- inadeguata definizione degli obiettivi aziendali
- scarsa attenzione ai problemi di salute e sicurezza sul lavoro
- scarsa attenzione alla motivazione dei lavoratori
- stile manageriale eccessivamente gerarchico (paura, eccessiva competitività, intolleranza e discriminazione)
- inadeguata gestione della comunicazione
- mancata definizione dell'organigramma aziendale, dei mansionari, delle procedure
- inadeguatezza delle risorse economiche, tecniche, di personale
- incoerenza tra gli enunciati e la prassi operativa, inadeguato supporto ai lavoratori

.....

Contesto del lavoro

- *ruolo nell'organizzazione*
 - ambiguità di ruolo
 - conflitto di ruolo
 - sovraccarico o insufficienza di ruolo
 - responsabilità per altre persone

- *progressione di carriera*
 - sicurezza del lavoro
 - obsolescenza
 - incongruenza di posizione
 - scarso valore sociale del lavoro
 - retribuzione bassa

Contesto del lavoro

- *autonomia decisionale e controllo*

- partecipazione ridotta al processo decisionale (soprattutto in presenza di elevata responsabilità)
- mancanza di controllo sul lavoro

- *rapporti interpersonali sul lavoro*

- isolamento fisico e/o sociale
- rapporti limitati con i superiori
- conflitti interpersonali
- mancanza di supporto sociale
- violenza sul lavoro
- discriminazioni per razza, religione, sesso

- *interfaccia casa lavoro*

- richieste contrastanti tra casa e lavoro
- scarso appoggio in ambiente domestico
- sindrome del tempo libero sprecato

La check list

Tale elencazione schematica dei fattori di rischio in ambito lavorativo (costrittività organizzativa) è stata utilizzata come guida nella esecuzione di una job analysis, utile alla valutazione oggettiva del rischio

Due livelli della valutazione:

Livello 1 (rilevazione “oggettiva”)

Fase 1 – CHECK LIST: *compilazione*

Fase 2 – CHECK LIST: attribuzione del *punteggio*,
stima del livello di rischio

Livello 2 (rilevazione “soggettiva”)

Fase 3 – *approfondimento soggettivo* tramite questionario

Due livelli della valutazione:

Il **Livello 1** stima la magnetudo del rischio (basso, medio e alto) e consente di individuare quei “gruppi omogenei di lavoratori” esposti al rischio (**art.28, D. lgs. 81/08**) sui quali è obbligo procedere con l'approfondimento soggettivo (**Livello 2**).

Sebbene l'obbligatorietà riguardi solo il punteggio di rischio “alto”, si è scelto di procedere nell'analisi tenendo conto anche di elementi qualitativi (osservazioni in sede di compilazione, segnalazioni dirette, rispondenza a criteri di pericolosità noti in letteratura)

Due livelli della valutazione:

Gli attori della valutazione:

Check list: linea di dirigenza di ogni singola area, *RLS, RSPP, MC, psi. Lav.*

Questionario di approfondimento soggettivo: su un campione pari al 50 % dei gruppi individuati, per un numero di 800 persone circa.

NB: *informazione e formazione* rappresentano già una forma di intervento e dunque una modificazione della condizione di partenza.

Criteria noti in letteratura

(Univ. di Manchester, 1987; linee guida SIMLII sullo stress, 2004)

Nello strumento di valutazione proposto dalla Regione Toscana, e integrato nella Guida operativa sulla “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato” marzo 2010, si propone di tenere conto dell'importanza e della frequenza degli elementi individuati sulla base dei criteria di seguito indicati:

- 2 criteria maggiori*
- 1 criterio maggiore+2 criteria minori*
- 3 criteria minori.*

Criteri maggiori:

- Utilizzo di contratti di lavoro atipico >10%.
- Elevata complessità organizzativa aziendale (n. di funzioni o posizioni in rapporto alla dimensione aziendale).
- Attività lavorativa in catena di montaggio monotone, ripetitive.
- Lavoro a turni o notturno.
- Contatto prolungato con il pubblico.
- Contatto con la sofferenza umana.
- Esposizione al rischio di aggressioni fisiche o psicologiche da esterni.
- Attività ad elevata responsabilità nei confronti di terzi, compresi i lavori in sub-appalto e le lavorazioni per le quali la normativa prevede l'obbligo di accertamenti su alcool e tossico-dipendenza.
- Attività ad elevata responsabilità per la produzione.

Criteria minori:

- Attività ad elevato rischio infortunistico: indice INAIL > 4.
- Elevata dimensione aziendale (> 50 dipendenti).
- Ambiente non confortevole per spazi di lavoro, illuminazione, microclima, rumore, vibrazioni, igiene, ergonomia.
- Utilizzo di manodopera a scarsa integrazione sociale > 10%.
- Utilizzo di lavoro a cottimo o fortemente incentivato oltre il normale orario di lavoro.
- Utilizzo di manodopera ipersuscettibile (diversamente abili, donne in età fertile tra i 20 ed i 40 anni, minori) in misura superiore al 30%.
- Utilizzo di manodopera di età superiore a 60 anni.

Livello 1- fasi 1, 2

maggio-settembre 2010
tabella riassuntiva dei risultati

Aree che riportano un **punteggio di check list medio o basso** e per le quali *non è richiesto l'approfondimento soggettivo:*

Affari Generali ed Istituzionali

Pianificazione Territoriale

Servizi di Segreteria Generale

Risorse Umane e Formazione

Risorse Economiche e Finanziarie

Livello 1- fasi 1, 2

maggio-settembre 2010

esiti della valutazione oggettiva (check list)

Aree, o settori di area, che riportano un **punteggio di check list medio o alto** in aggiunta a valutazioni di tipo qualitativo e per le quali è richiesto l'approfondimento soggettivo:

Promozione e Protezione Sociale – Personale Tecnico

Sviluppo Economico e Turismo – Gruppi Specifici (Farmacie, Mercato, Guardie Ambientali)

Lavori Pubblici – Personale Tecnico (Servizio strade)

Cultura e Sport

Polizia Municipale – Personale Operativo

Servizi di Direzione Generale – Personale Front Line

Educazione, Università e Ricerca.

Esiti della valutazione oggettiva (check list)

PROBLEMA RILEVATO

MISURE PROPOSTE

- Assenza di evoluzione della carriera
- Introduzione di un sistema di valutazione del personale

Esiti della valutazione oggettiva (check-list) ASPETTI QUALITATIVI

L'utilizzo della check list è servito anche a mettere in luce alcuni aspetti di base della cultura organizzativa vigente:

- buona organizzazione del lavoro da PO in su (pianificazione della comunicazione, formazione, organigramma)
- Cultura organizzativa vigente generalmente improntata all'informalità

Più nel dettaglio, raccogliendo le osservazioni emerse sulla base di un gruppo di item particolarmente rappresentativi della *cultura organizzativa*:

- **“Diffusione degli obiettivi dell’area ai lavoratori”**
- **“Effettuazione di riunioni/incontri tra i dirigenti e i lavoratori”**
- **“Presenza di un piano formativo per lo sviluppo professionale dei lavoratori”**
- **“Presenza di momenti di comunicazione da parte del direttore di Area al proprio personale”**
- **“I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulla scelta degli obiettivi da parte della dirigenza dell’area”**

si rappresenta la seguente situazione:

- Al livello “**dalle PO in su**” si riscontra un buon livello di trasmissione dell’informazione, la presenza di piani di formazione mirata, una buona organizzazione del lavoro.

Questo si traduce nel riconoscimento formale tramite l’organigramma.

- A livello “**dalle PO in giù**” la trasmissione dell’informazione non è pianificata, non vi sono piani di formazione mirata per il personale, ma formazioni ad hoc e sporadiche.

In generale

Vi è poca condivisione degli obiettivi dell’area con tutto il personale al lavoro

Livello 2 – fase 3

febbraio-marzo 2011

valutazione soggettiva (descrizione del
questionario)

Questionario ISPEL - HSE Management Standard, sviluppato da
Health and Safety Executive nel Regno Unito

+

Integrazione dello strumento realizzata dall'Università degli Studi di
Trieste, Dipartimento di Psicologia, per cogliere ulteriori aspetti
relativi all'ambiente lavorativo e alla soddisfazione di vita

+

Presenza di patologie e ulteriori domande su soddisfazione
lavorativa, ai fini di ricerca scientifica nel campo della Medicina del
Lavoro

Dettaglio del questionario:

Questionario ISPESL – HSE Management Standard

Il questionario prevede 35 domande relative agli ultimi 6 mesi della vita lavorativa. Le risposte permetteranno di valutare, per ogni specifica area lavorativa, l'adeguatezza a degli standard organizzativi relativi a :

- **domanda:** aspetti quali il carico di lavoro, l'organizzazione e l'ambiente di lavoro
- **controllo:** l'autonomia dei lavoratori sullo svolgimento della propria attività lavorativa
- **supporto:** l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda e dai colleghi
- **relazioni:** la promozione di un ambiente di lavoro positivo per evitare i conflitti
- **ruolo:** la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione
- **cambiamento:** come sono comunicati e gestiti i cambiamenti organizzativi

Dettaglio del questionario:

Estensione HSE – Università di Trieste

*L'estensione operata dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Trieste aggiunge ulteriori valutazioni con **10 domande** su:*

- **ambiente di lavoro**
- **percezione soggettiva dello stress**
- **soddisfazione personale in relazione all'impegno lavorativo**

Dettaglio del questionario: questionario SWLS

Lo **strumento SWLS** (Satisfaction With Life Scale), consolidato a livello internazionale, è adatto a fornire indicazioni sul benessere della persona nel suo complesso; misura principalmente la componente duratura e stabile della soddisfazione di vita.

È composto da **5 domande**; nella versione proposta si integra completamente nelle modalità di presentazione del questionario principale.

Dettaglio del questionario: scheda anagrafica e lavorativa

La scheda raccoglie i *dati* di **appartenenza all'area e categoria**, informazioni **sul contatto con il pubblico**, dati **anagrafici e livello di istruzione**. Non sono raccolte informazioni personali; età, anzianità e altri dati sono accorpati in classi per aumentare ulteriormente la riservatezza.

Spazio per osservazioni

È prevista un'area libera per osservazioni e commenti.

Dettaglio del questionario: questionari aggiuntivi a scopo di ricerca

L'Università degli Studi di Trieste ha in corso ricerche scientifiche sugli effetti dello stress e ha proposto l'inserimento di ulteriori domande; le risposte saranno usate per migliorare in futuro gli strumenti di valutazione dello stress e per conoscere meglio alcuni aspetti dei disagi psicosociali in relazione agli stati di salute. Questa parte non sarà impiegata per la valutazione da stress lavoro-correlato e i dati saranno gestiti con la massima riservatezza.

I contenuti delle domande riguardano dolori articolari, abitudini e alcune specifiche patologie; è presente inoltre il questionario Job-Demand (Karasek), consolidato strumento di valutazione del livello di stress lavorativo.

Esiti generali della valutazione soggettiva (questionario Ispesi – HSE)

NB: i risultati di ogni singola area sono rappresentati all'interno del relativo documento di valutazione dei rischi

PROBLEMA RILEVATO

MISURE PROPOSTE

- Relazioni
- Domanda e differenza di genere
- Coinvolgimento CUG
(Codice etico)
- Coinvolgimento CUG (conciliazione
tempi di vita – tempi di lavoro)

Esiti qualitativi

Vi sono inoltre degli esiti qualitativi deducibili dalla matrici delle correlazioni tra le diverse dimensioni del test:

La **motivazione** al lavoro risulta essere indirettamente legata al **supporto dei superiori** e alla qualità delle **relazioni** negli ambienti di lavoro, per il tramite della **soddisfazione lavorativa**.

Matrice delle correlazioni

Indici di Correlazione r di Pearson tra dimensioni

	D	C	SC	SS	RE	RU	CA	A	SWLS	STRESS	SOD	MOT	MANS	POSIZ	STIP
SWLS	.24	.25	.35	.24	.30	.26	.18	.22	1						
STRESS	-.58	-.30	-.36	-.36	-.48	-.34	-.31	-.31	-.39	1					
SOD	.38	.39	.44	.47	.53	.43	.42	.41	.47	-.56	1				
MOT	.09*	.25	.29	.35	.31	.42	.35	.26	.40	-.28	.57	1			
MANS	.21	.25	.31	.35	.34	.41	.34	.30	.32	-.30	.52	.51	1		
POSIZ	.06 ns	.20	.30	.31	.25	.29	.28	.23	.27	-.19	.39	.33	.52	1	
STIP	.30	.15	.22	.25	.24	.21	.21	.27	.29	-.34	.32	.22	.32	.29	1

Nota: D= Domanda; C= Controllo; SC = Sostegno Colleghi; SS = Sostegno Superiori; RE = Relazioni; RU = Ruolo; CA = Cambiamento; A = Ambiente di Lavoro; SWLS = Satisfaction With Life Scale; STRESS = Autopercezione stress lavoro-correlato; SOD = Soddifazione per la propria situazione lavorativa, MOT= Motivazione per il proprio lavoro, MANS = Mansioni Adeguate; POSIZ posizione professionale adeguata; STIP = Stipendio; * $p < .05$, ns $p > .05$, altrimenti tutti $p < .01$





Per concludere ...



Esiti della valutazione soggettiva effettuata tramite il questionario "HSE Management Standard Indicator Tool"- scala delle *relazioni*

Relazioni	Quesito	Media
	5 Sono molestato/a con parole o comportamenti sgradevoli	4,06
	14 Ci sono attriti e liti tra colleghi	3,46
	21 Sul lavoro sono oggetto di prepotenze e vessazioni	4,36 *
	34 Le relazioni sul lavoro sono tese e difficili	3,60
Complessivo		3,87

Legenda

-  Va molto bene, bisogna mantenere la performance
Rappresenta i casi vicini o sopra l'80° percentile
-  Bene, potenzialmente migliorabile
Rappresenta i casi tra la media e l'80° percentile
-  Evidente necessità di miglioramento
Rappresenta i casi tra il 20°percentile e la media
-  Urgente richiesta di azioni di miglioramento
Rappresenta i casi al di sotto del 20° percentile

* 140 (18,4%) soggetti riportano di essere sempre, spesso o qualche volta oggetto di prepotenze o vessazioni.

Ciclo di gestione dello stress

A conclusione della valutazione complessiva del rischio (oggettiva e soggettiva), seguono altre fasi che completano il ciclo di gestione dello stress:

- formalizzazione dei risultati: sviluppare ed implementare il piano delle azioni di miglioramento
- diffusione dell'informazione a tutto il personale al lavoro
- monitoraggio e controllo del piano di azione e valutazione dell'efficacia

Per concludere:

La rilevazione del SLC dunque:

è un modo per iniziare un discorso
che incida sulla
cultura organizzativa

Per concludere:

la gestione del rischio SLC

=

la gestione di processi organizzativi, mirati alla realizzazione
del

benessere organizzativo

Per concludere:

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il **Benessere Organizzativo** è una

strategia aziendale

finalizzata a perseguire il

massimo utile aziendale potenziale

attraverso

l'ottimizzazione dei flussi e delle procedure gestionali,

riuscendo in tal modo a garantire

le migliori condizioni e situazioni di lavoro,

tali da risultare sicure, stimolanti e gratificanti

per tutti i dipendenti

Per concludere:

In generale si può dire che una scarsa attenzione alla gestione dei processi organizzativi crea le condizioni favorevoli allo svilupparsi di ***vincoli o costrittività organizzativi***

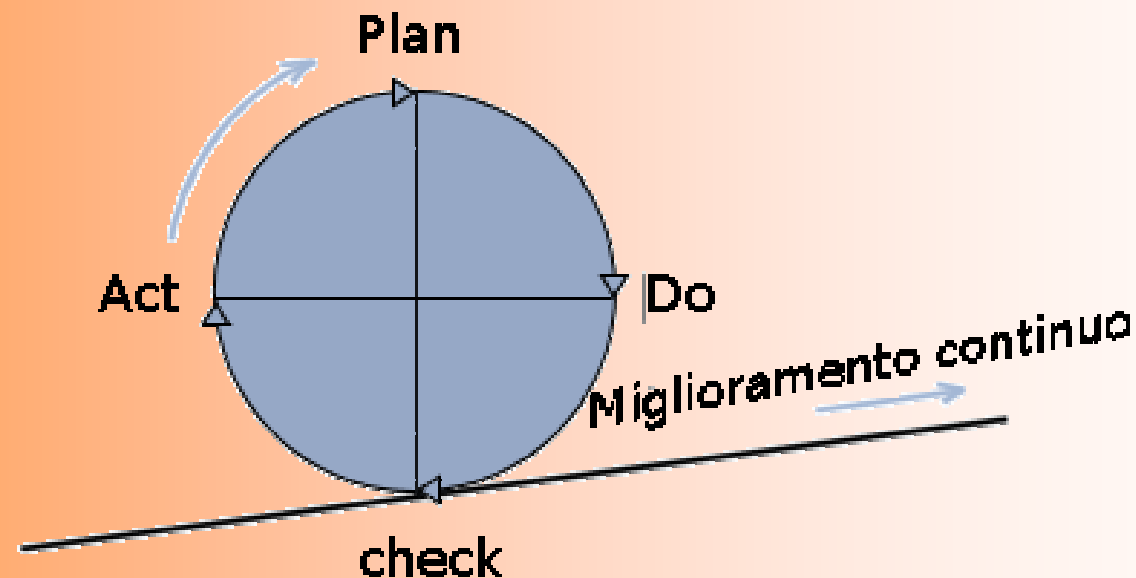
Per concludere:

IL CIRCOLO VIZIOSO DEI VINCOLI ORGANIZZATIVI



per concludere:

Lo sforzo di prevenzione, eliminazione o riduzione del rischio SLC, viceversa, consente di invertire di segno tale processo e di instaurare un circolo virtuoso per la costruzione del benessere organizzativo, in un'ottica di progressivo miglioramento



per concludere:

IL CIRCOLO VIRTUOSO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

