

# ***BENESSERE ORGANIZZATIVO***

## ***STRESS LAVORO-CORRELATO***

***VALUTAZIONE PRELIMINARE  
E  
VALUTAZIONE APPROFONDATA***

**Anno 2015**

La valutazione del rischio di *stress* correlato all'ambiente di lavoro è stata condotta ai sensi dell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, utilizzando per la misurazione la procedura messa a punto dall'ISPESL/INAIL, nella sua forma più ampia (valutazione preliminare e valutazione approfondita) e con il massimo coinvolgimento dei lavoratori.

La valutazione preliminare segnala in modo (relativamente) oggettivo la presenza o meno di uno stato di *stress* patologico nella condizione psico-fisica dei lavoratori, evidenziandone gli eventuali effetti negativi prodotti: essa è stata realizzata mediante la compilazione di apposite «liste di controllo» da parte di un gruppo di valutazione - uno per ciascuna delle due sedi dell'Istituto - e degli stessi lavoratori.

La valutazione approfondita aiuta a comprendere le (eventuali) cause che hanno prodotto condizioni di *stress* sul posto di lavoro: essa è consistita nella compilazione, su base volontaria, di un questionario da parte dei lavoratori, al fine di misurare come sono percepite dai lavoratori sette dimensioni del lavoro quotidiano (*domanda, controllo, supporto del management, supporto tra colleghi, relazioni, ruolo, cambiamento*).

Alla rilevazione ha partecipato circa il 73% del totale dei dipendenti dell'Istituto.

Gli esiti della valutazione preliminare hanno evidenziato un rischio di *stress* lavoro-correlato di livello «non rilevante»; ciò significa che non è stata rilevata la presenza di fattori stressogeni in misura tale da determinare condizioni di disagio psico-fisico nei lavoratori.

# PERCHE' LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

## ➤ **Accordo europeo dell'8 ottobre 2004**

*L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, ecc.), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, ecc.) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, ecc.). Se viene identificato un problema di stress da lavoro, bisogna agire per prevenirlo, ridurlo o eliminarlo. La responsabilità di definire misure appropriate spetta all'imprenditore. Tali misure debbono essere portate avanti con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.*

## ➤ **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

*«..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». (art. 28, comma 1)*

## ➤ **Indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro del 17 novembre 2010**

**Metodologia utilizzata**

# METODOLOGIA - 1

La valutazione è stata svolta in due fasi:

- Fase preliminare, condotta prevalentemente da un gruppo di valutazione;
- Fase approfondita, effettuata mediante la rilevazione della percezione di *stress* da parte dei dipendenti

## METODOLOGIA - 2

La valutazione preliminare è consistita, con l'ausilio di liste di controllo predisposte dall'INAIL, nella **rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili**, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti a tre distinte famiglie:

- **Eventi sentinella** quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.
- **Fattori di contenuto** del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
- **Fattori di contesto** del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione interna; incertezza in ordine alle prestazioni richieste.

## METODOLOGIA - 3

La **valutazione approfondita** è consistita nella rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso la compilazione, su base volontaria, di un questionario.

Tale fase è stata impostata in modo da poter riferire i risultati dei questionari a singoli gruppi omogenei di lavoratori.

# **Risultati della valutazione preliminare**



# ESITO DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

area	totale punteggio per area	
	Roma	Milano
Eventi sentinella	0	0
Contenuto del lavoro	7	7
Contesto del lavoro	6	6
<b>Totale punteggio rischio</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

sede	da	a	livello di rischio	note
Roma	0	17	Non rilevante	<p>L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un «rischio non rilevante», tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un «piano di monitoraggio», ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.</p>
Milano	0	17	Non rilevante	

# **Risultati della valutazione approfondita**

# ELABORAZIONE DEI QUESTIONARI

I dati dei questionari compilati dai dipendenti sono stati riversati in una piattaforma informatica messa a disposizione delle aziende dall'INAIL

Il sistema informatico sottostante si è incaricato di:

- Trasformare le singole risposte in un punteggio che va da 1 a 5 (o da 5 a 1 nel caso di domande con valore invertito);
- Calcolare per ciascuna domanda del questionario il punteggio medio conseguito;
- Raggruppare le domande in 7 «fattori di valutazione» denominati: Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto tra colleghi, Relazioni, Ruolo, Cambiamento;

# AMBITI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

	la dimensione fa riferimento a:
<b>Domanda</b>	Percezione da parte del lavoratore del proprio carico lavorativo, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
<b>Controllo</b>	Percezione da parte del lavoratore del livello di autonomia circa le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa
<b>Supporto del management</b>	Percezione da parte del lavoratore dell'incoraggiamento, del supporto e della collaborazione che ritiene di ricevere dalla struttura, dal management e dai colleghi
<b>Supporto tra colleghi</b>	
<b>Relazioni</b>	Percezione da parte del lavoratore del clima sociale sul posto di lavoro e del livello di apprezzamento riconosciutogli dal management e dai colleghi
<b>Ruolo</b>	Percezione da parte del lavoratore riguardo al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità all'interno dell'organizzazione
<b>Cambiamento</b>	Percezione da parte del lavoratore della misura in cui i cambiamenti organizzativi vengono gestiti e comunicati

## DATI A CONFRONTO

FATTORI DI VALUTAZIONE	consob	roma	milano	uomini	donne	fino a 45 anni	oltre i 45 anni	direttiva	operativa
DOMANDA	<b>3,47</b>	<b>3,45</b>	<b>3,53</b>	<b>3,47</b>	<b>3,47</b>	<b>3,50</b>	<b>3,44</b>	<b>3,41</b>	<b>3,56</b>
CONTROLLO	<b>3,75</b>	<b>3,81</b>	<b>3,57</b>	<b>3,76</b>	<b>3,73</b>	<b>3,67</b>	<b>3,84</b>	<b>3,78</b>	<b>3,70</b>
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	<b>3,54</b>	<b>3,62</b>	<b>3,31</b>	<b>3,56</b>	<b>3,53</b>	<b>3,59</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>	<b>3,62</b>
SUPPORTO TRA COLLEGHI	<b>3,74</b>	<b>3,78</b>	<b>3,62</b>	<b>3,74</b>	<b>3,74</b>	<b>3,75</b>	<b>3,73</b>	<b>3,69</b>	<b>3,82</b>
RELAZIONI	<b>3,98</b>	<b>4,02</b>	<b>3,84</b>	<b>4,00</b>	<b>3,96</b>	<b>4,00</b>	<b>3,95</b>	<b>3,97</b>	<b>3,99</b>
RUOLO	<b>4,09</b>	<b>4,13</b>	<b>3,98</b>	<b>4,03</b>	<b>4,16</b>	<b>4,05</b>	<b>4,14</b>	<b>4,10</b>	<b>4,10</b>
CAMBIAMENTO	<b>3,09</b>	<b>3,15</b>	<b>2,91</b>	<b>3,10</b>	<b>3,08</b>	<b>3,06</b>	<b>3,12</b>	<b>3,07</b>	<b>3,12</b>

# *Seminari interni*

## ATTIVITÀ DI PREVENZIONE ALL'INSORGENZA DI *STRESS* LAVORO-CORRELATO

Contestualmente alle attività di misurazione del livello di *stress* lavoro-correlato, sono stati organizzati **8 seminari**, 4 per ciascuna delle due sedi dell'Istituto, con l'obiettivo di sviluppare nei dipendenti comportamenti di prevenzione all'insorgenza di tale patologia. I temi trattati hanno riguardato le **tecniche di rilassamento**, **gli stili e i disturbi alimentari**, la **prevenzione cardiologica** e i **disturbi del sonno**.

Complessivamente, gli 8 seminari hanno fatto registrare n. 417 partecipazioni.