

**U.O.C. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI
AMBIENTI DI LAVORO – ASL2 Perugia**

RLS Università di Perugia

RLS Università di Salerno

RLS Università di Genova

RLS Università di Roma Torvergata

**“Un modello sperimentale di valutazione del
rischio stress lavoro- correlato: risultati
ottenuti in ambito universitario”**

Annali di Igiene 2011; 23:1

**G. Miscetti, L. Barberini, D. Chiocchini, A. Cirimbilli, R. Pippi, L.
Pampanella, G. Caserta, L. Romano Gargarella**

Obiettivo della ricerca

Sperimentare una metodologia in grado di accogliere i diversi significati della norma

Valutazione del rischio: art. 28 del DL 81/08

“La valutazione.. 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.. nel rispetto delle indicazioni di cui all' articolo 6”

STRESS - LAVORO CORRELATO

Parole killer

..Oggettivo

..Sicuro

..Certificato

..Risolto

..Finito

..Punteggio

STRESS E LAVORO

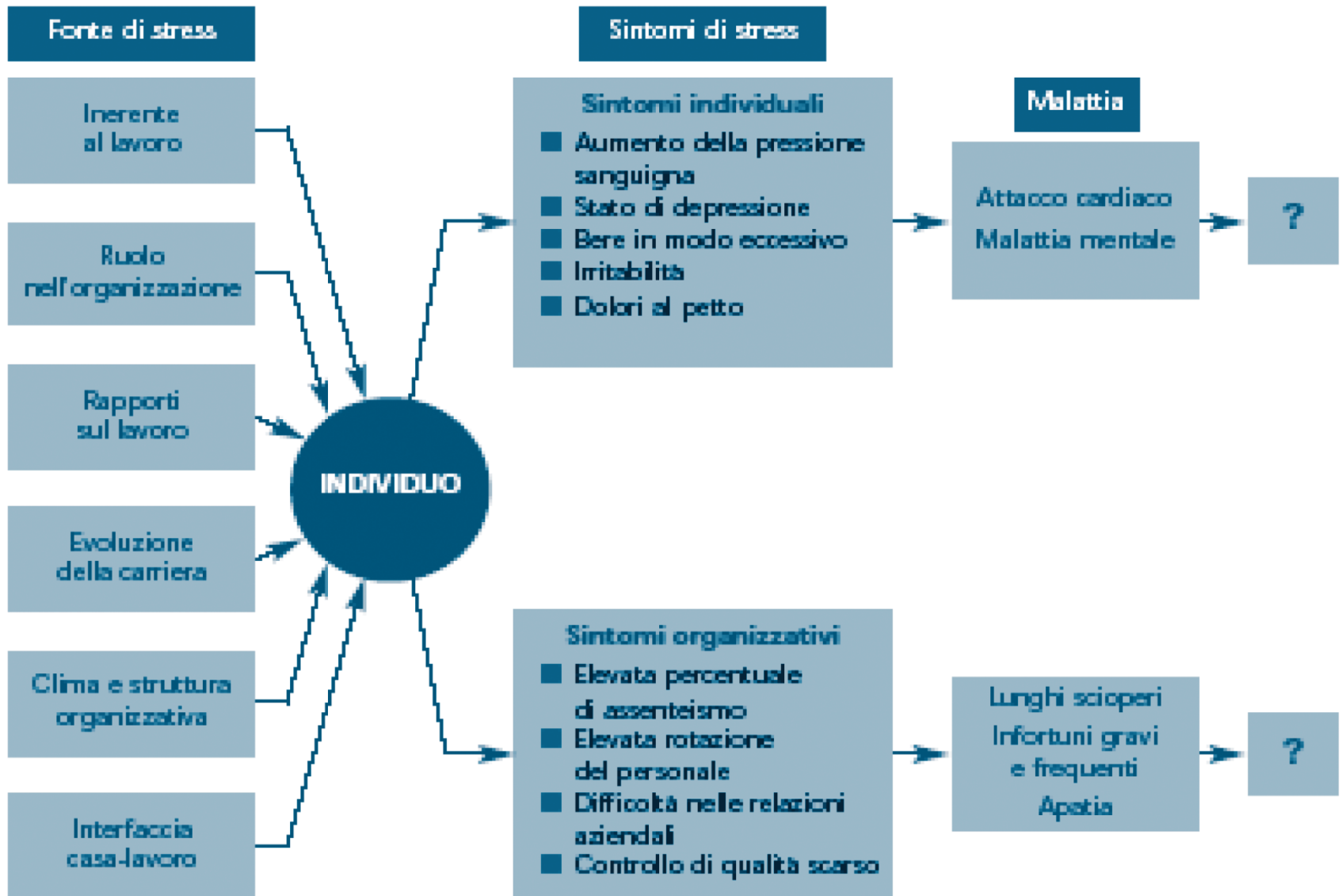
1979 Karasek : richiesta o domanda di prestazione e la latitudine decisionale.

1976 Cooper: aspetti interpersonali e le interazioni con la realtà esterna al posto di lavoro.

1991 Kasl elenco analitico di aspetti del lavoro implicati nella produzione di sofferenza emotiva e stress.

Nella ricerca sullo stress correlato al lavoro pubblicata dalla Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro nel 2000 si parla di circa il 28% dei lavoratori interessati, pari a 41,2 milioni.

Modello di Cooper della dinamica dello stress sul lavoro (1976)



STRESS LAVORO - CORRELATO

“..stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti”

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO - 2004

“..insieme di reazioni fisiche e emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore..”

NIOSH, Stress at work, 1999

STRESS E LAVORO

Condizione di sofferenza caratterizzata da una discrepanza tra impegno psicofisico del lavoro e risorse dell'individuo, il cui perdurare può dar luogo a quadri diversi e che possono andare da manifestazioni generiche (disturbi neurovegetativi, insoddisfazione, astenia..), anche di tipo collettivo (aumento dell'assenteismo o del conflitto), fino ad entità nosologiche ben definite e classificabili secondo IV Manuale Diagnostico Statistico dei Disturbi Mentali o, in determinati contesti, a sindromi ancora più complesse quali il burn-out o il mobbing.

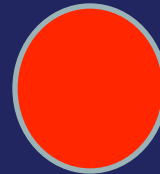
Trattasi di fenomeni a genesi multifattoriale legati sia al contesto lavorativo (impegno, risorse, gerarchie, organizzazione, comunicazione, conflitti...), che a fattori individuali (profilo psicologico, aspettative, motivazioni, cultura, vissuto, capacità di adattamento..)

BENESSERE ORGANIZZATIVO E DISTRESS



Competizione
Rumore
Conflitto
Impegno
Disposizioni
Autonomia
Esortazione

RISCHIO



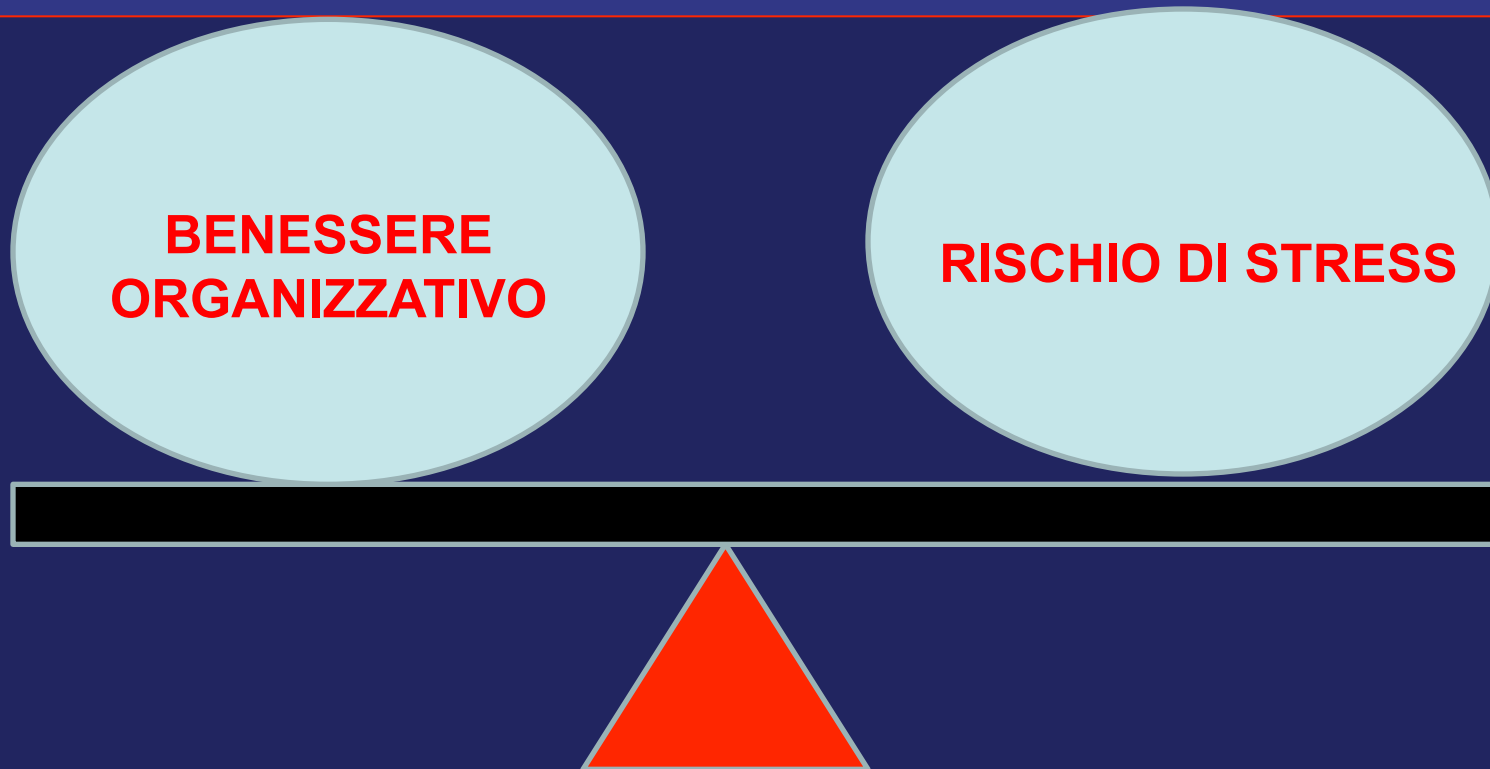
Sopraffazione
Disturbo
Vessazione
Esaurimento Fisico
Ordini
Anarchia
Esasperazione

...

RELAZIONE TRA BENESSERE ORGANIZZATIVO E RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO

“..benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione..” (Grandis - Avallone)

Direttive del 24 Marzo 2004 il Ministro della Funzione Pubblica - “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle PA”



minor benessere organizzativo = maggior rischio di stress.. ... e viceversa
La dimensione del rischio (R) aumenta man mano che ci si allontana dalla condizione di benessere organizzativo

(inteso come insieme di dimensioni tecnico – organizzativo – relazionali)

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

**STIMA DELLA POSSIBILITA' CHE SI
PRODUCANO EFFETTI AVVERSI**

(previsione di gravità e probabilità del danno)

DA STRESS LAVORO CORRELATO!!

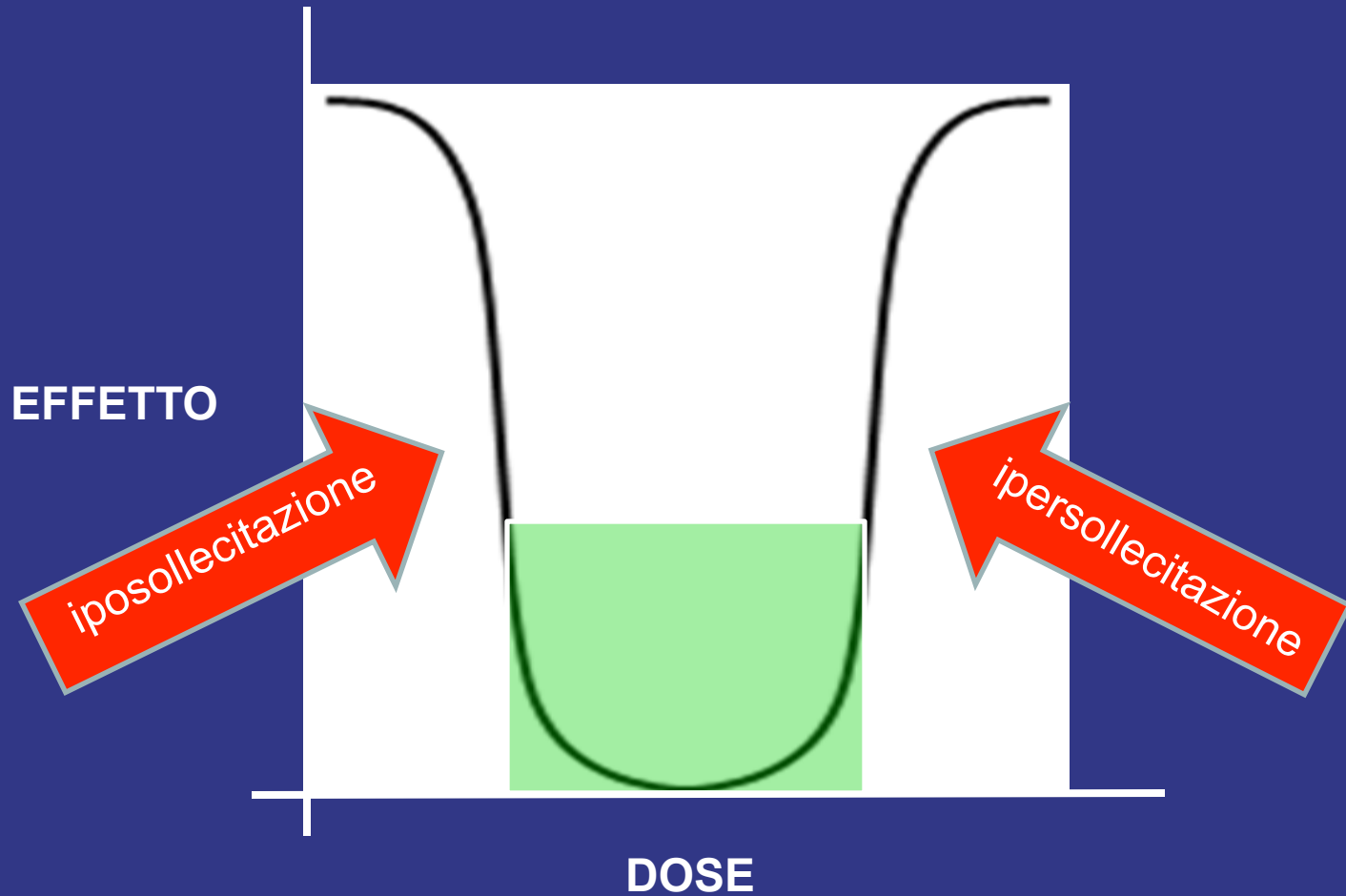
..multifattoriale..

..aspecifico..

.. nosologicamente non definito..

..modificabile nel tempo nello stesso soggetto e diverso da
soggetto a soggetto..

LA RELAZIONE DOSE - EFFETTO



I VINCOLI VALUTATIVI





**..RIGUARDA
TUTTE LE
AZIENDE E TUTTI
|
LAVORATORI.. !!!
!**

**..SENZA DISTINZIONE DI
QUALIFICA (operai, dirigenti,
impiegati, avventizi..) O DI
SETTORE DI OCCUPAZIONE
(industriale, artigianale, terziario,
privato, pubblico, piccola e
grande impresa..)**

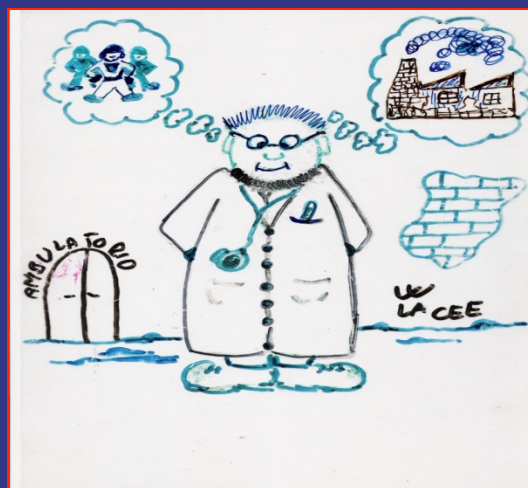


CHI VALUTA?

IL DATORE
DI
LAVORO..



.. con la
collaborazione
consultazione
di ..:



ALTRI CONTRIBUTI

PROFESSIONALI: PSICOLOGO, PSICHIATRA, PSICOLOGO DEL LAVORO...

ORGANISMI VARI: COMMISSIONI, COMITATI..

COSA SI VALUTA?

STRESS



**STRESS SUL LUOGO DI
LAVORO**



**Rischio da
STRESS LAVORO CORRELATO**

COME SI VALUTA?

.. Indicazioni fornite dall' accordo Europeo sullo Stress.. ..Indicazioni della Commissione di cui all' art.6..

Accordo Europeo Sullo Stress (2004)

.. tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.. lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori.. quali

ORGANIZZAZIONE .. orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro..

AMBIENTE DI LAVORO .. rumore.. calore.. sostanze pericolose..

FATTORI SOGGETTIVI ..

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.. La responsabilità di stabilire le misure.. spetta al datore di lavoro.. con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti” .

COME SI VALUTA?

..Indicazioni della Commissione di cui all' art.

LA VALUTAZIONE⁶ PRELIMINARE

.. rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- **Eventi sentinella**: indici infortunistici, malattia, turnover, procedimenti, segnalazioni del MC, lamentele formalizzate dei lavoratori..
- **Fattori di contenuto del lavoro**: ambiente di lavoro, attrezzature, carichi, ritmi, orario, turni, corrispondenza tra le competenze e requisiti professionali richiesti.
- **Fattori di contesto del lavoro**: ruolo, autonomia decisionale, controllo, conflitti, sviluppo di carriera..
.. sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST.. aziende di maggiori dimensioni.. campione rappresentativo di lavoratori..

..eventualmente: VALUTAZIONE APPROFONDATA

AREA E LIMITI DI VALUTAZIONE

OGGETTO: condizioni di contesto aziendale, in grado di costituire terreno per lo sviluppo di fenomeni da stress lavoro correlato

FINALITA' : definizione dell' entità del rischio ed attivazione di conseguenti momenti decisionali volti al miglioramento.

..analisi di genere, particolari..

LIMITI: ambito decisionale e di governo del DDL
..responsabilità..

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO VINCOLI TECNICI GENERALI

Metodo (come procedo?)

Confronto con standard igienici/ergonomici/sicurezza/organizzativi

Strumento (con quali mezzi procedo?)

Fonometri, Campionatori, Staz. Microclimatiche, Check List,
Questionari, Algoritmi..

Criterio (con quali parametri mi confronto per esprimere un giudizio sulla condizione esaminata?)

La dimensione del rischio aumenta all' aumentare dello scarto tra condizione in osservazione e standard di riferimento ottimale adottato

GLI AMBITI DI VALUTAZIONE

- **AMBIENTE FISICO E TECNOLOGICO**
- **AMBIENTE ORGANIZZATIVO**
- **LAVORATORE**

AMBIENTE FISICO E TECNOLOGICO

LE DIMENSIONI

- SPAZI
- RUMORE
- POLVERI
- ILLUMINAZIONE
- MICROCLIMA
- SICUREZZA ATTREZZATURE IMPIANTI

.....

Rinvio alle rispettive metodologie di valutazione e reinterpretazione dei risultati con criteri diversi

Esempio

.. LEX 86 dBA: dato rilevante ai fini del danno uditivo ed anche ai fini dello stress

.. LEX 78 dBA : dato irrilevante rispetto al danno uditivo, ma di sicuro interesse ai fini dello stress in caso di compiti che richiedono, vigilanza acustica, silenzio e concentrazione

AMBIENTE ORGANIZZATIVO

LE DIMENSIONI

Subunità organizzative

.. lay out gerarchico, livelli decisionali e di responsabilità, sistema comunicazione, obiettivi aziendali ed individuali, sistemi di controllo, contratti di lavoro, assegnazione di qualifiche e compiti, orari e turni, aspetti economici, carichi di lavoro e risorse, relazioni formali, ascolto, rappresentanza sindacale, rapporto lavoratore/ prodotto, formazione..

Confronto con standard organizzativi

ART. 38 DL 81/08 Sistema di Gestione Aziendale della Sicurezza
LINEE GUIDA UNI INAIL, OHSAS 18001
gestione salute e sicurezza ed ambiente
.. ISO 9000 qualità del processo aziendale
.. SA 8000 in materia di responsabilità sociale,
.. PAS 99 in materia di gestione integrata,

..

Il grado di conformità dell'organizzazione al modello adottato, consente di identificare incongruenze strutturali di interesse anche fini del rischio da stress e conseguenti spazi di miglioramento

LAVORATORE



PROFILO INDIVIDUALE
fisico, psicologico, culturale..



PERCEZIONE



Su cui agiscono:

FATTORI LAVORATIVI

(variabili ambientali ed organizzative strutturate, relazioni informali, attese economiche e di carriera, motivazione, autonomia decisionale, creatività, comunicazione, precarietà..)

... direttamente correlati al contesto lavorativo e quindi modulabili dal parte dell' azienda...

FATTORI EXTRALAVORATIVI

(tratti caratteriali, stato di salute, autostima, vita affettiva, condizione sociale, agiatezza economica, relazioni familiari ..)

... non direttamente correlati al lavoro e non modulabili da parte dell' azienda, ma interferenti con il rapporto azienda/lavoratore..

LAVORATORE

Metodologia di studio:

**RACCOLTA DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE ED
ANALISI DEI DATI COLLETTIVI**

Strumento:

INTERVISTA/QUESTIONARIO

1. Studio delle dimensioni del benessere organizzativo
2. Reinterpretazione dei dati inerenti la condizione fisico tecnologica ed organizzativa aziendale, sulla base della percezione collettiva
3. Definizione di gradienti percettivi di tra unità operative, reparti, aree tematiche
4. Identificazione di possibili danni
5. Studio di condizioni particolari legate a peculiarità intrinseche del lavoro (burn out) o a comportamenti devianti volontari (mobbing)

METODOLOGIA

ANALISI DEI FATTORI TECNOLOGICO AMBIENTALI
(algoritmo valutativo)

ANALISI DEI FATTORI ORGANIZZATIVI
(algoritmo valutativo)

STUDIO DELLA PERCEZIONE DEI LAVORATORI
(questionario, 10 scale Likert multi item)



VALUTAZIONE DEL GRADO DI CORRELAZIONE TRA
(concordanza/discordanza)

GIUDIZIO AZIENDA
PERCEZIONE DEI LAVORATORI



PRIORITA'

AMBIENTE FISICO/ TECNOLOGICO

**RUMORE, VIBRAZIONI, ONDE
ELETROMAGNETICHE, POLVERI,
AGENTI CHIMICI, MICROCLIMA,
RITMO DI LAVORO, FATICA, AGENTI
BIOLOGICI, MOVIMENTI RIPETUTI,
MONOTONIA, POSTURA,
VIDEOTERMINALE, ILLUMINAZIONE,
SICUREZZA**

AMBIENTE ORGANIZZATIVO/ RELAZIONALE

**COMUNICAZIONE, GERARCHIA/DECISIONALI,
RAPPORTI/RELAZIONI**

PROGRESSIONE ECONOMIA/CARRIERA

ACOLTO, QUALIFICHE/MANSIONI

GESTIONE RISORSE, ORARIO/FERIE

INF/FORMAZIONE/ADDESTRAMENTO

**OBIETTIVI INDIVIDUALI, POLITICHE
ZIENDALI, SISTEMA PARTECIPATIVO**

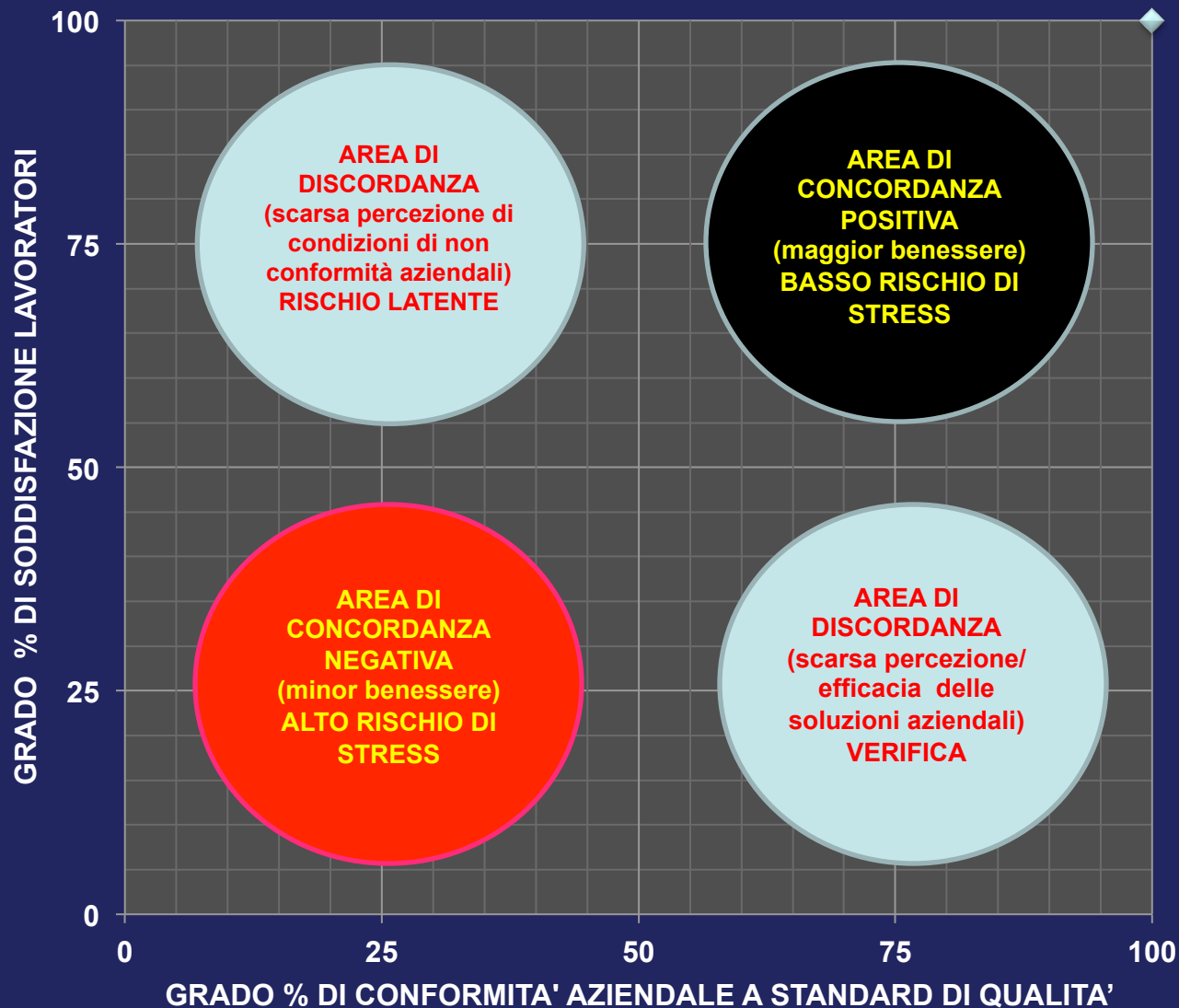
POLITICA SICUREZZA

IL QUESTIONARIO

SEZIONE ANAMNESTICA

POLITICHE AZIENDALI
LA COMUNICAZIONE
RELAZIONI-RAPPORTI
GERARCHIE-CONTROLLO
PROGRESSIONE-CONTRATTO
GESTIONE RISORSE
ASCOLTO-SOLIDARIETA'
SODDISFAZIONE
SALUTE E SICUREZZA
DISTURBI
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

IL GRAFICO DI CORRELAZIONE TRA PERCEZIONE DEI LAVORATORI E CONTESTO AZIENDALE



II CAMPIONE

ATNEO	SESSO	CITTADINANZA	ETA	ANZ LAVOR	STATO CIVILE	MEZZO TRASPORTO	DISTANZA ABITAZIONE
GENOVA	M	ITALIANA	FINO 20	FINO 5	LIBERO	AUTO	FINO A 10
141	214	505	4	110	147	323	183
SALERNO	F	STRANIERA	21-30	5-10	CONIUGATO	TRENO	11-50
208	294	2	26	112	331	40	248
PERUGIA	ETA MEDIA		31-40	10-15	SEPARATO	BUS	51-100
131	43,26		171	60	24	90	20
ROMA	DS		41-50	16-20	VEDOVO	ALTRO	101-150
30	8,99		183	71	6	56	1
TUTTI			51-60	21-30			151-200
510			118	122			0
			OLTRE 60	OLTRE 30			OLTRE 200
			3	28			0
	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	2	3	5	7	2	1	58

SCOLARITA'	QUALIFICA	MANSIONE	STRUTTURA	CONTRATTO	ORARIO	TURNI	FIGLI
ELEM	B	TEC	AMM	TI	G5	NO	NESSUNO
4	42	156	469	484	425	493	189
MI	C	AMM	DIP	TD	G6	SI	1 FIGLIO
23	309	334	20	23	18	15	115
MS	D	BIBLIO	CENTRI		PT		2 FIGLI
239	130	6	1		54		146
LAUREA	EP	RICERCAT	BIBLIO				3 FIGLI
192	17	8	5				23
PLAUREA	DIRIGENTE	PROF ASS	FAC				4 FIGLI
48	0	1	5				5
	DOCENTE	PROF ORD	ALTRO				OLTRE 4
	1	0	9				8
NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
4	11	5	1	3	13	2	24

Fig.1: COMUNICAZIONE (alfa 0,79)
Chi quadro (M Vs F): tutti gli item p>0,05

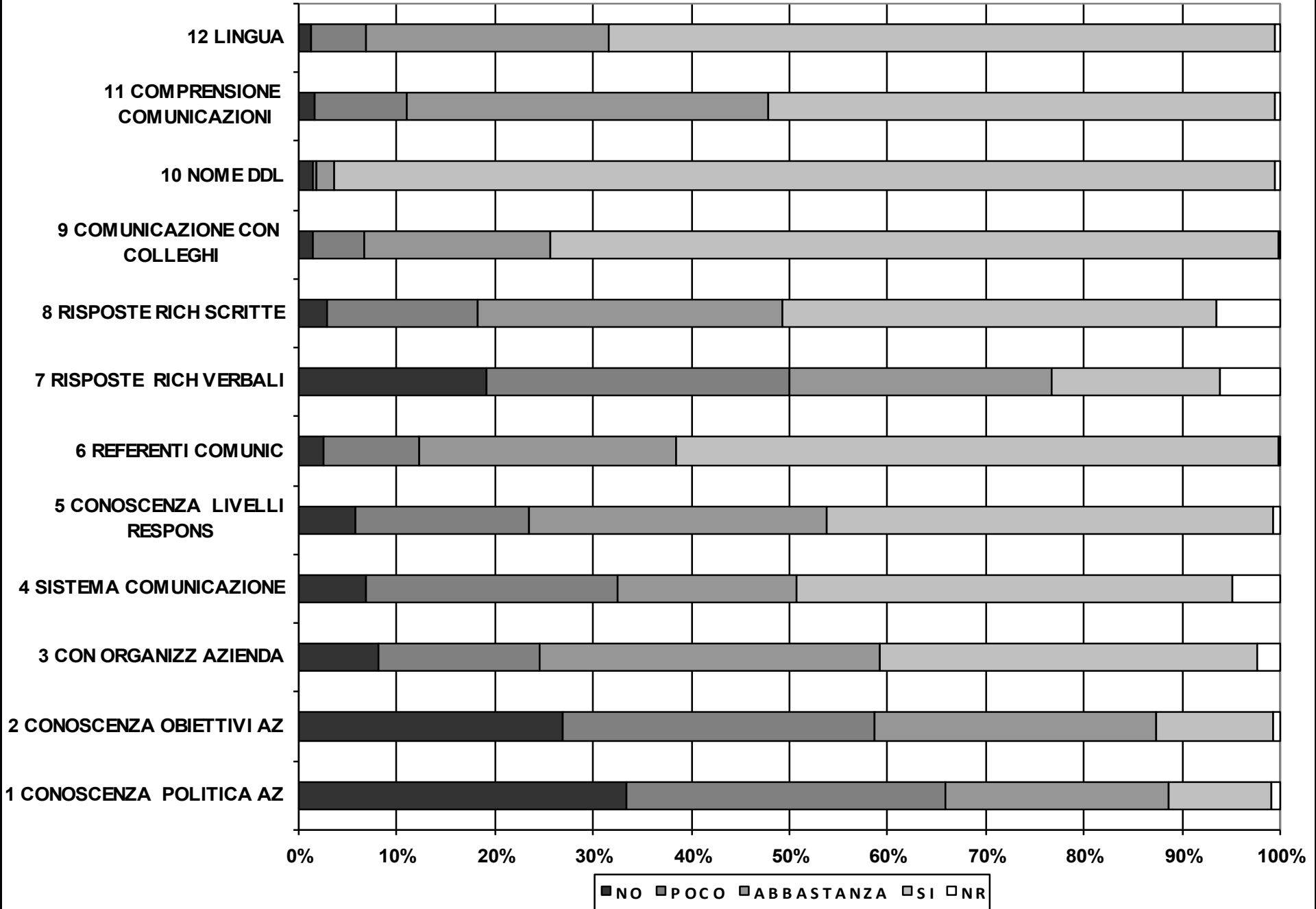


Fig.2: RELAZIONI/RAPPORTI (alfa 0,76)
Chi quadro (M Vs F): tutti gli item p>0,05

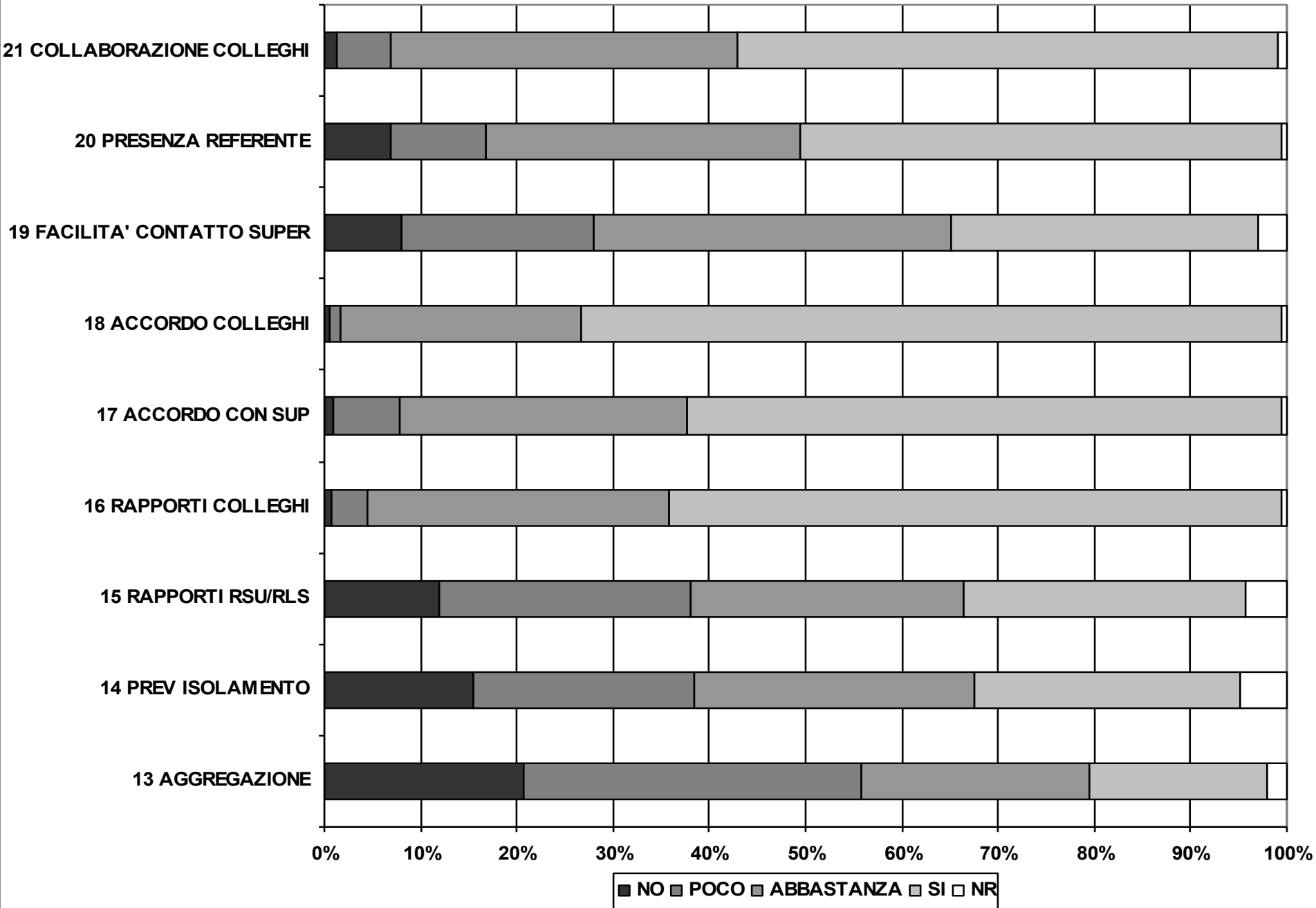


Fig.3: GERARCHIA/CONTROLLO (alfa 0,70)

Chi quadro (M Vs F): tutti gli item p>0,05

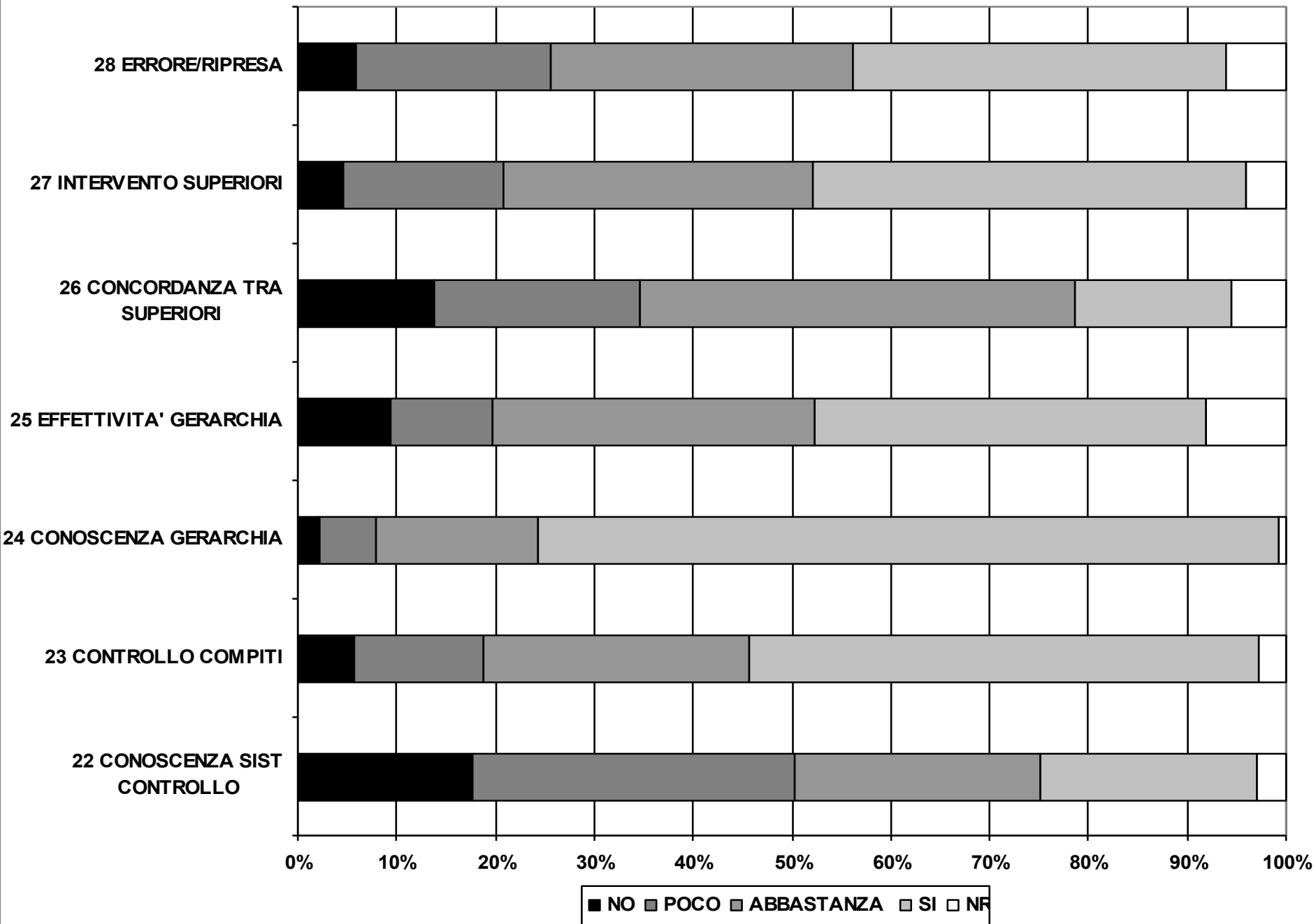


Fig.4: ASPETTI CONTRATTUALI (alfa 0,74)

Chi quadro (M Vs F) item: 39 $p < 0,05$ - item: 38 $p < 0,001$ - Altri item $p > 0,05$

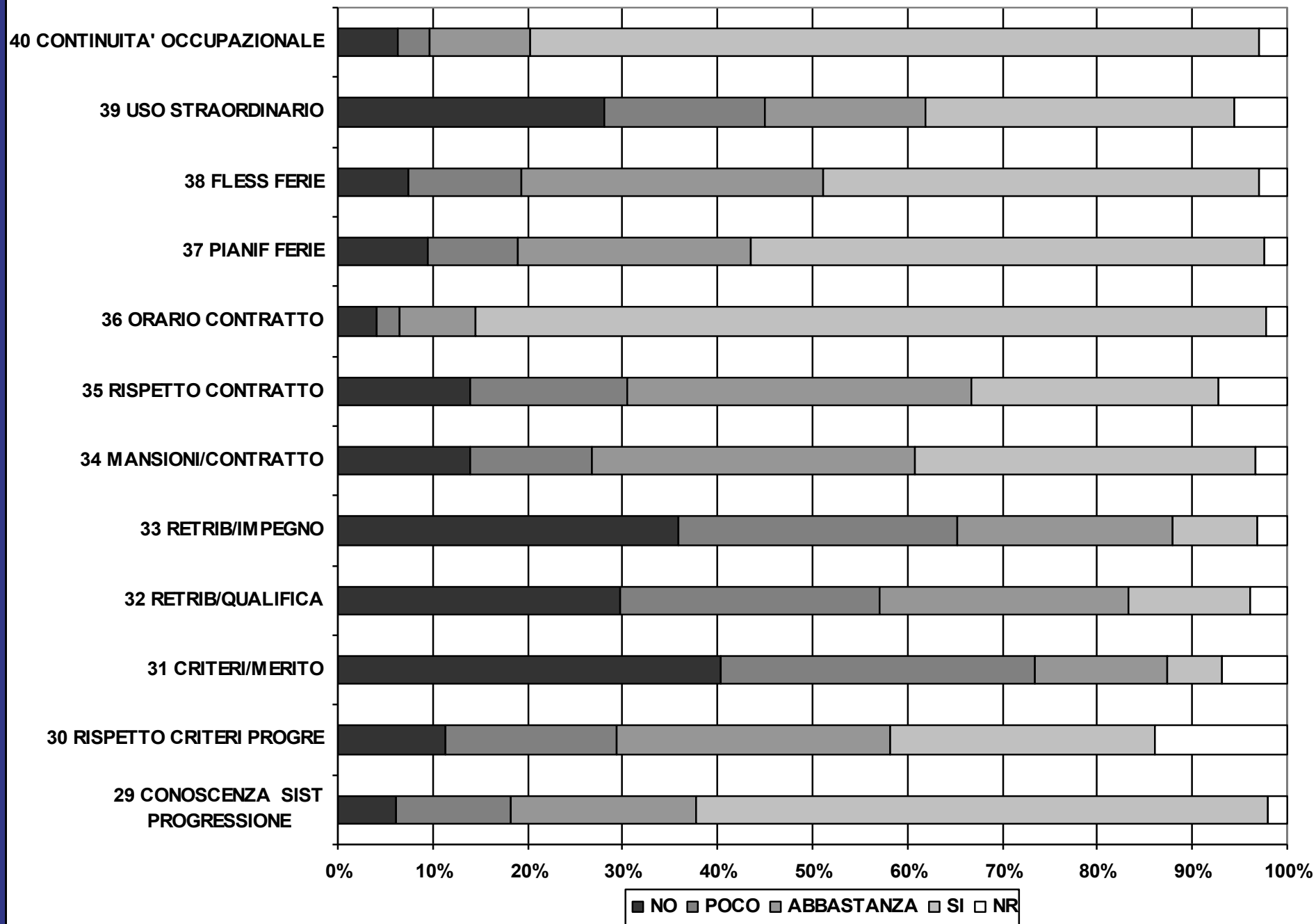


Fig.5: ASCOLTO (alfa 0,66)
Chi quadro (M Vs F): tutti gli item p>0,05

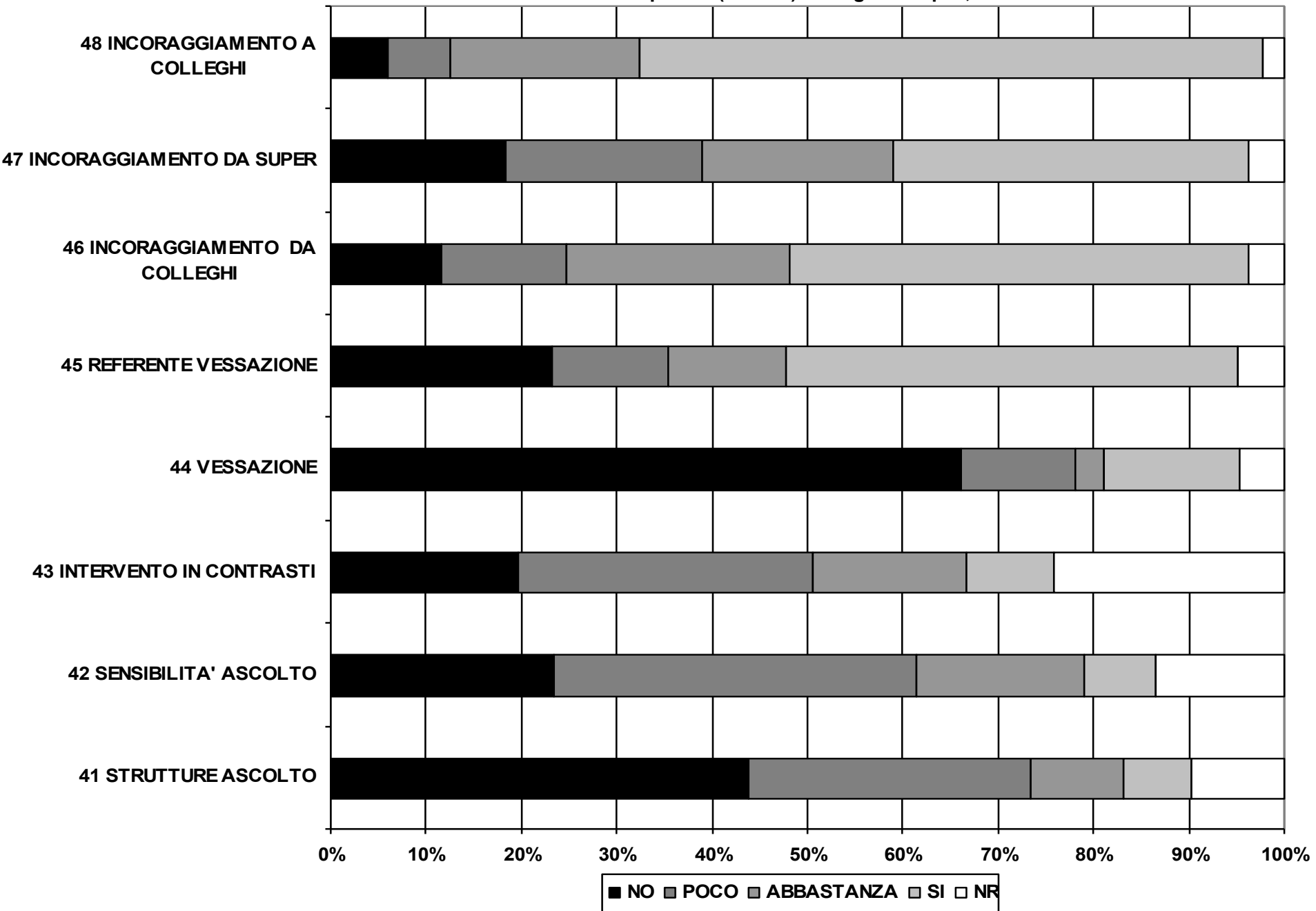


Fig.6: GESTIONE RISORSE (alfa 0,68)

Chi quadro (M Vs F) item : 52,55,61,59 p<0,05 - item : 58 p<0,01 - Altri item p>0,05

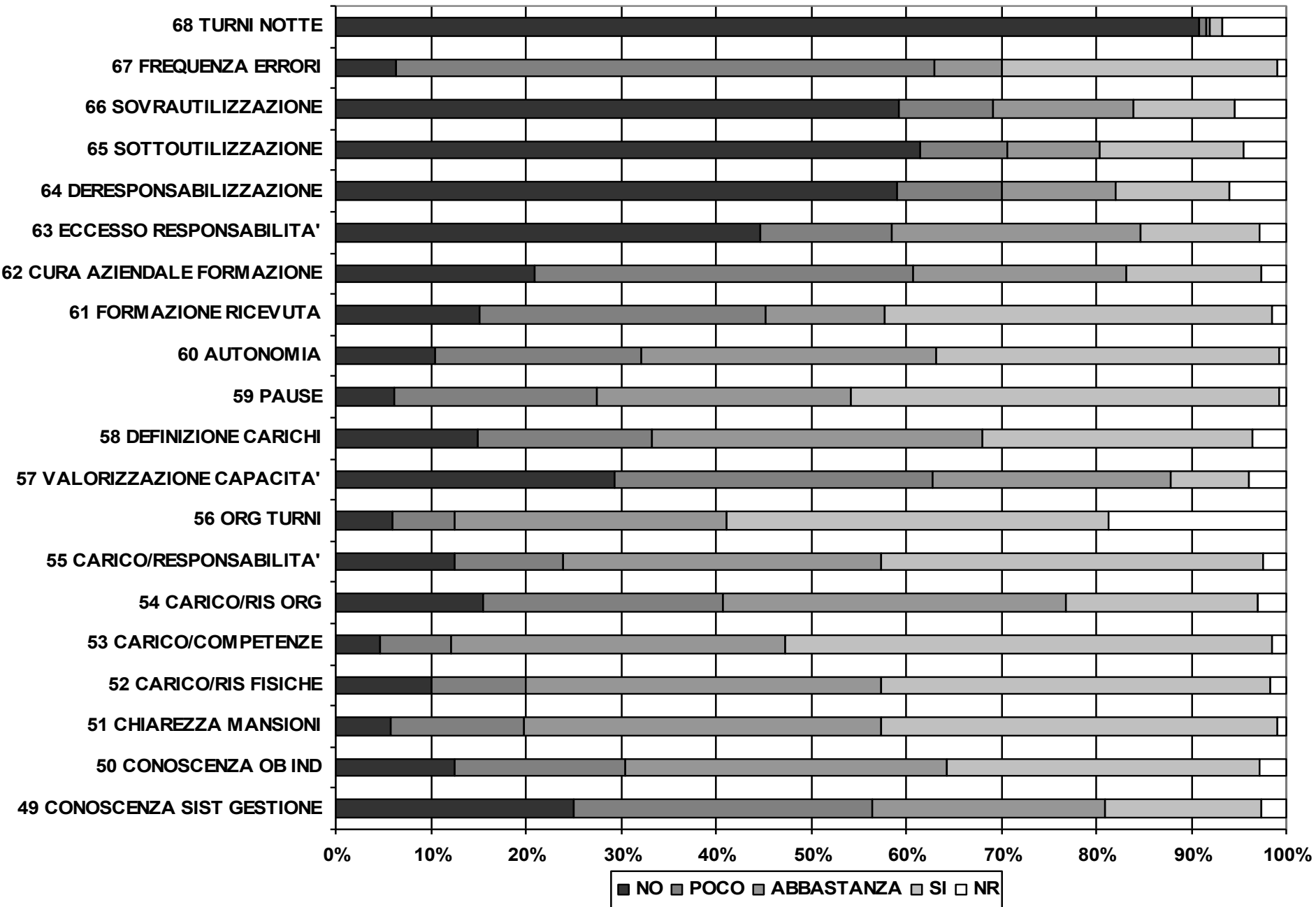


Fig.7: SODDISFAZIONE (alfa 0,71)

Chi quadro (M Vs F) item : 76 p<0,01 - item : 75 p<0,05 - Altri item p>0,05

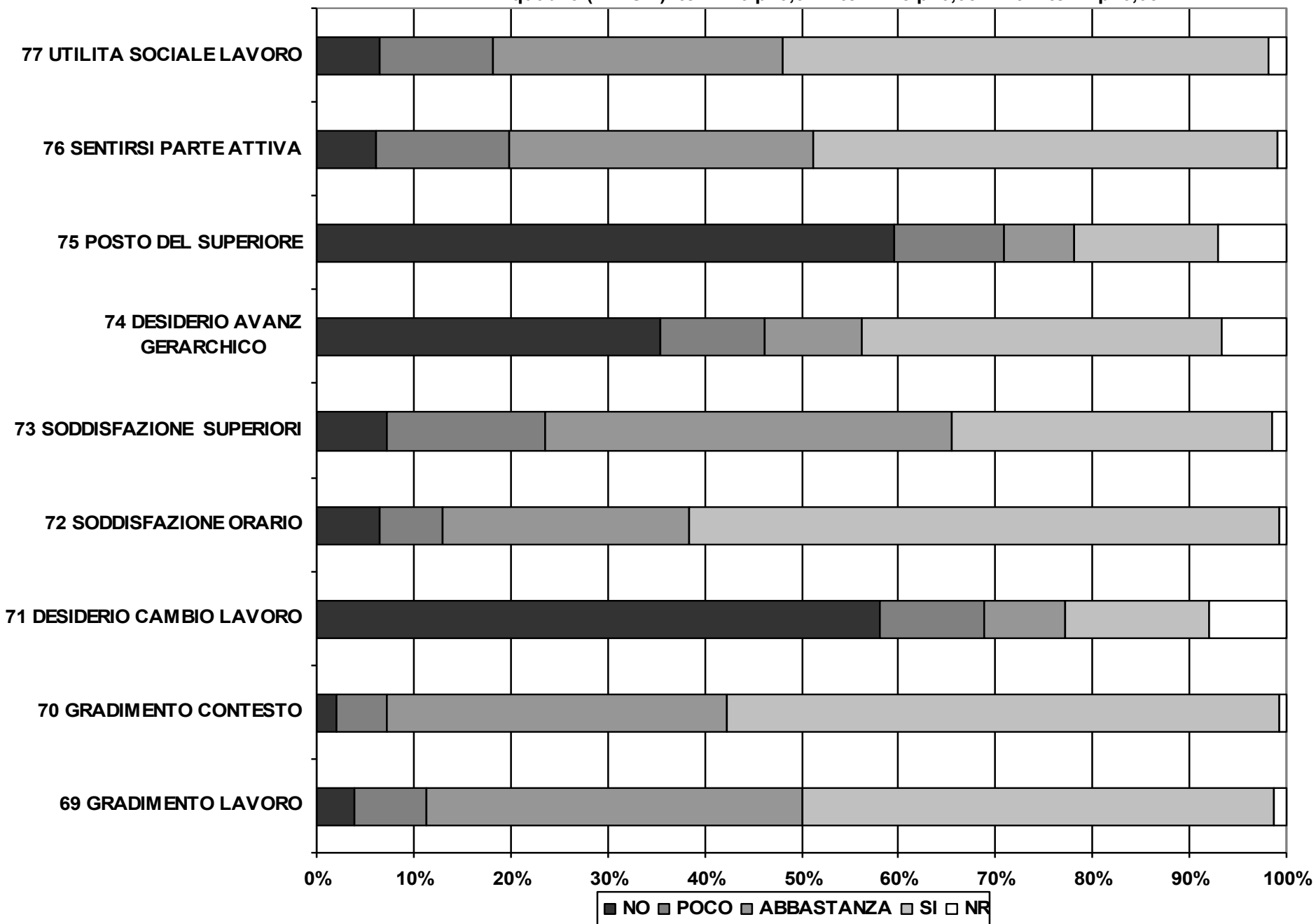


Fig.8 SALUTE E SICUREZZA (alfa 0,89)

Chi quadro (M Vs F) item: 100,101,98,89,80 p<0,01 - item: 88,87,86,83 p<0,05 - Altri item p>0,05

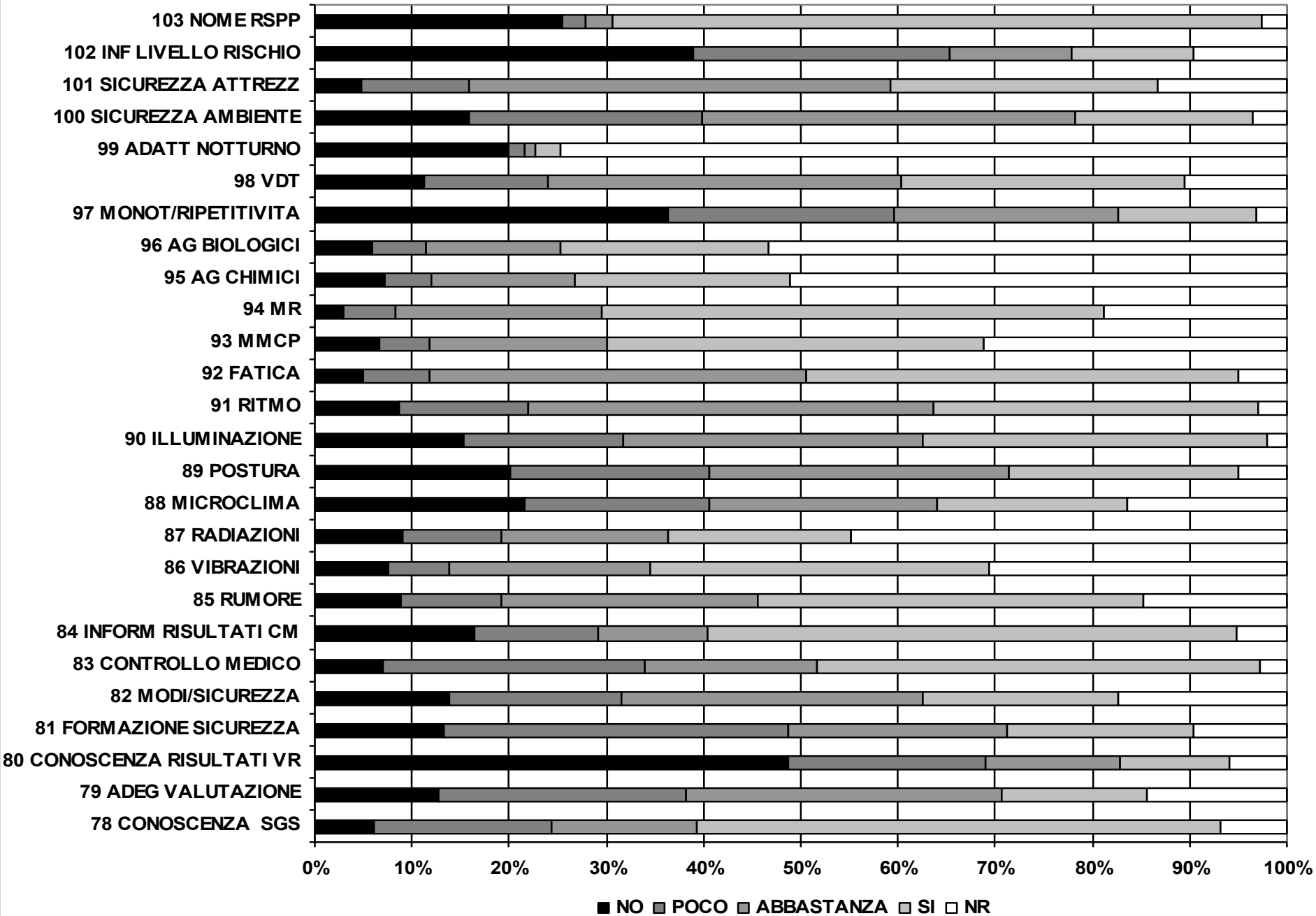


Fig.9: DISTURBI (alfa 0,85)

Chi quadro (M Vs F) item: 105, 112 $p < 0,01$ - item: 110 $p < 0,05$ - Altri item $p > 0,05$

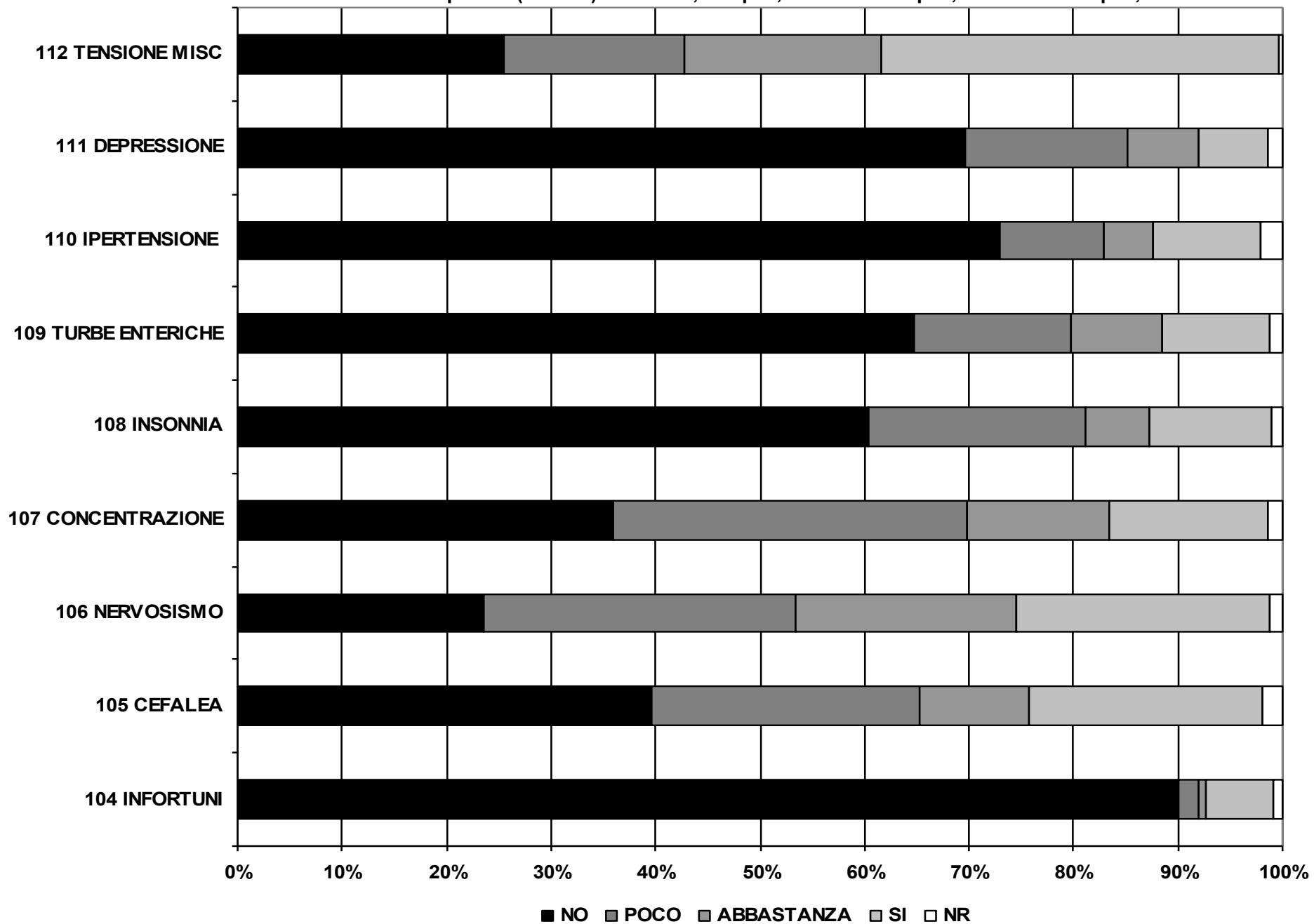


Fig.10: PROPOSTE (0,93)

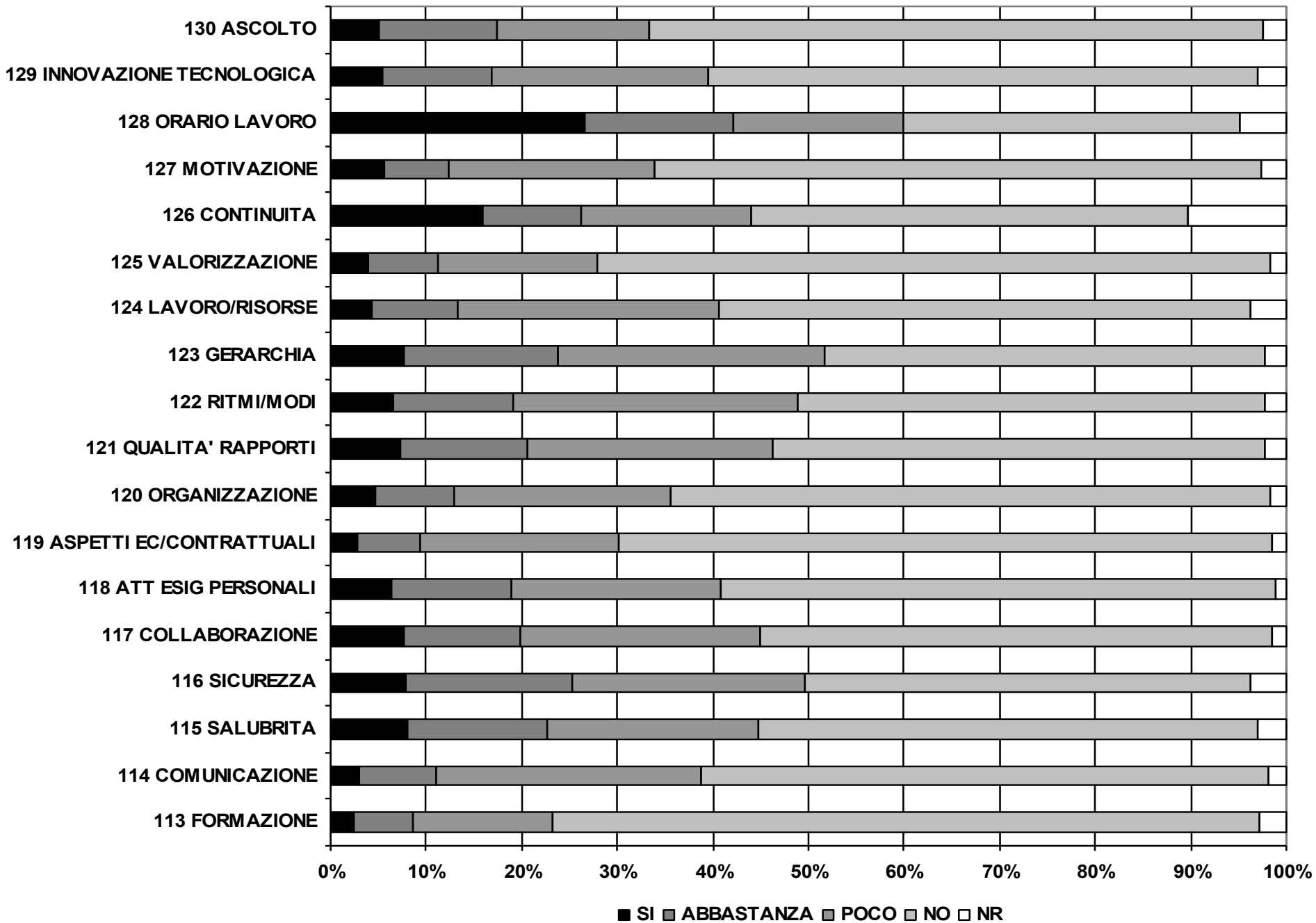


Fig.11: ATENEO 1
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO

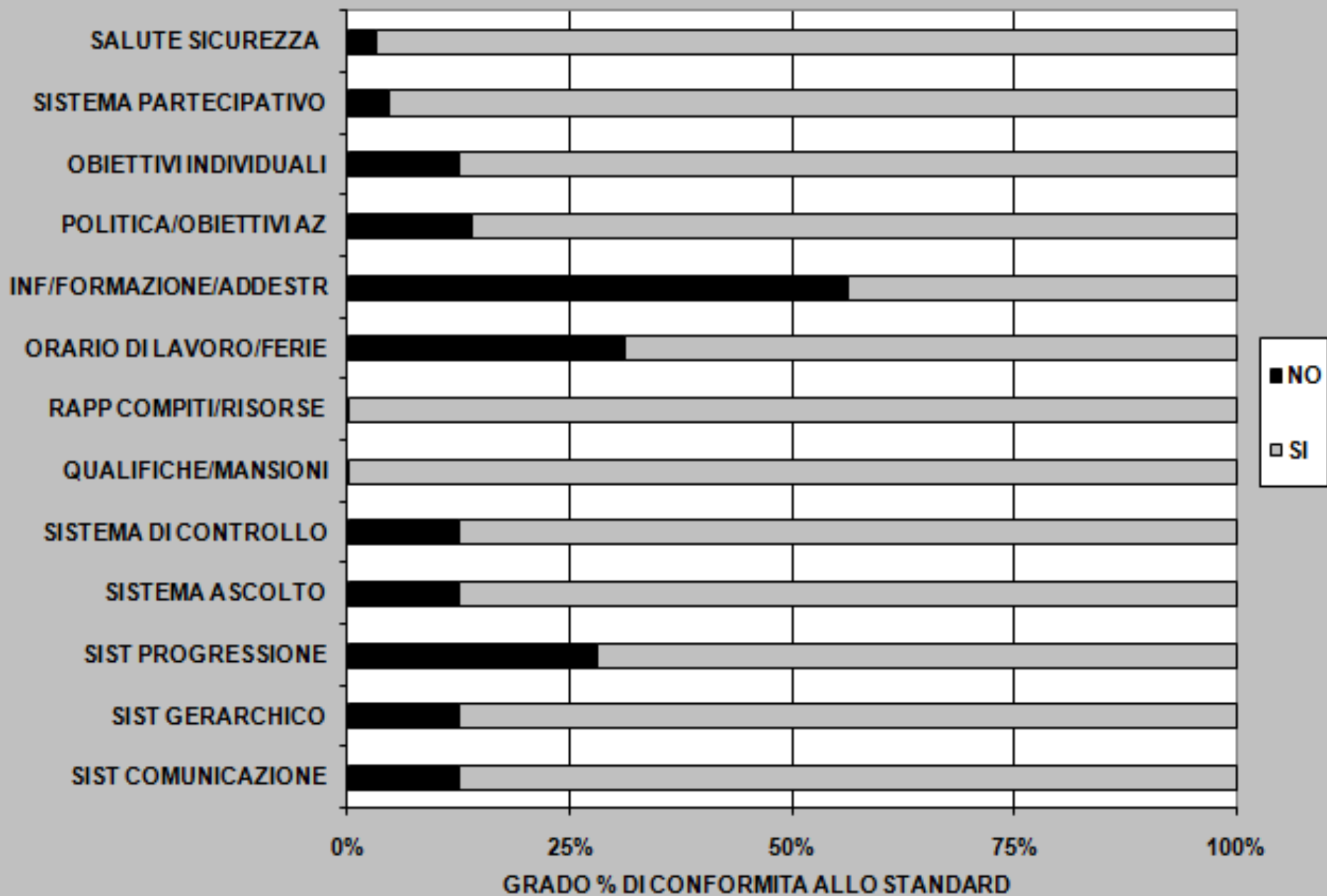


Fig.12: ATENEIO 1 - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA

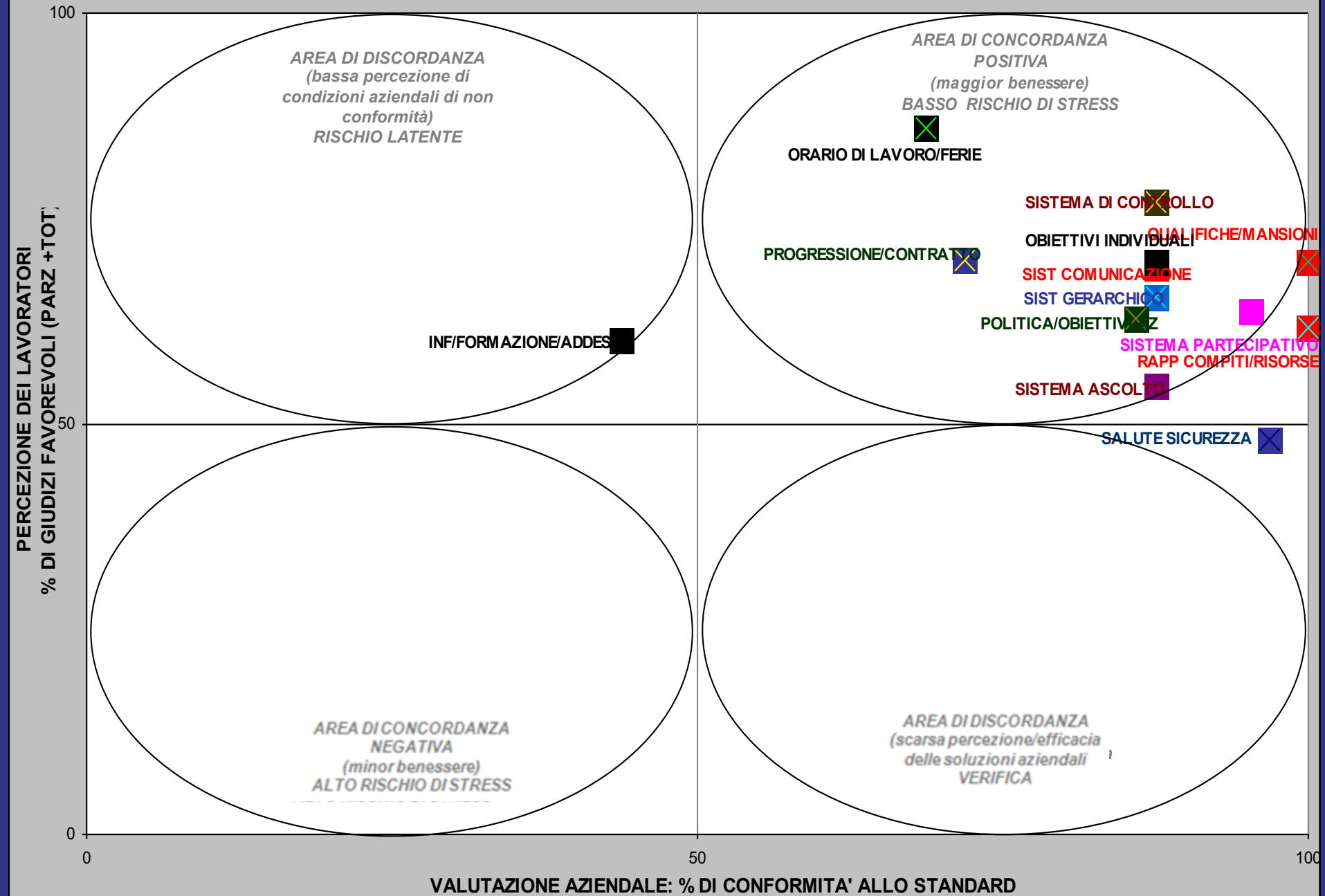


Fig.13 ATENEO 1
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE FISICO TECNOLOGICO

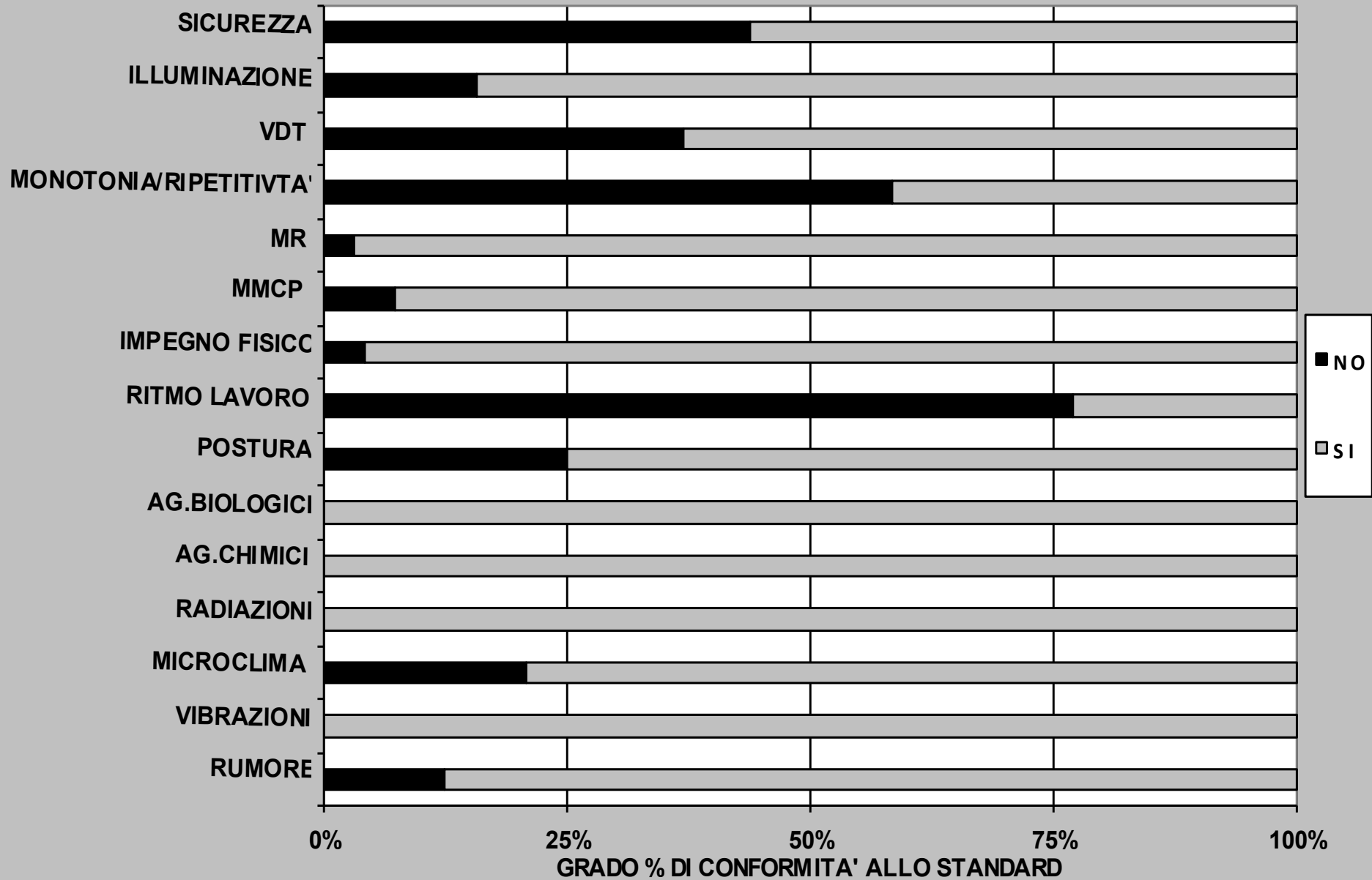
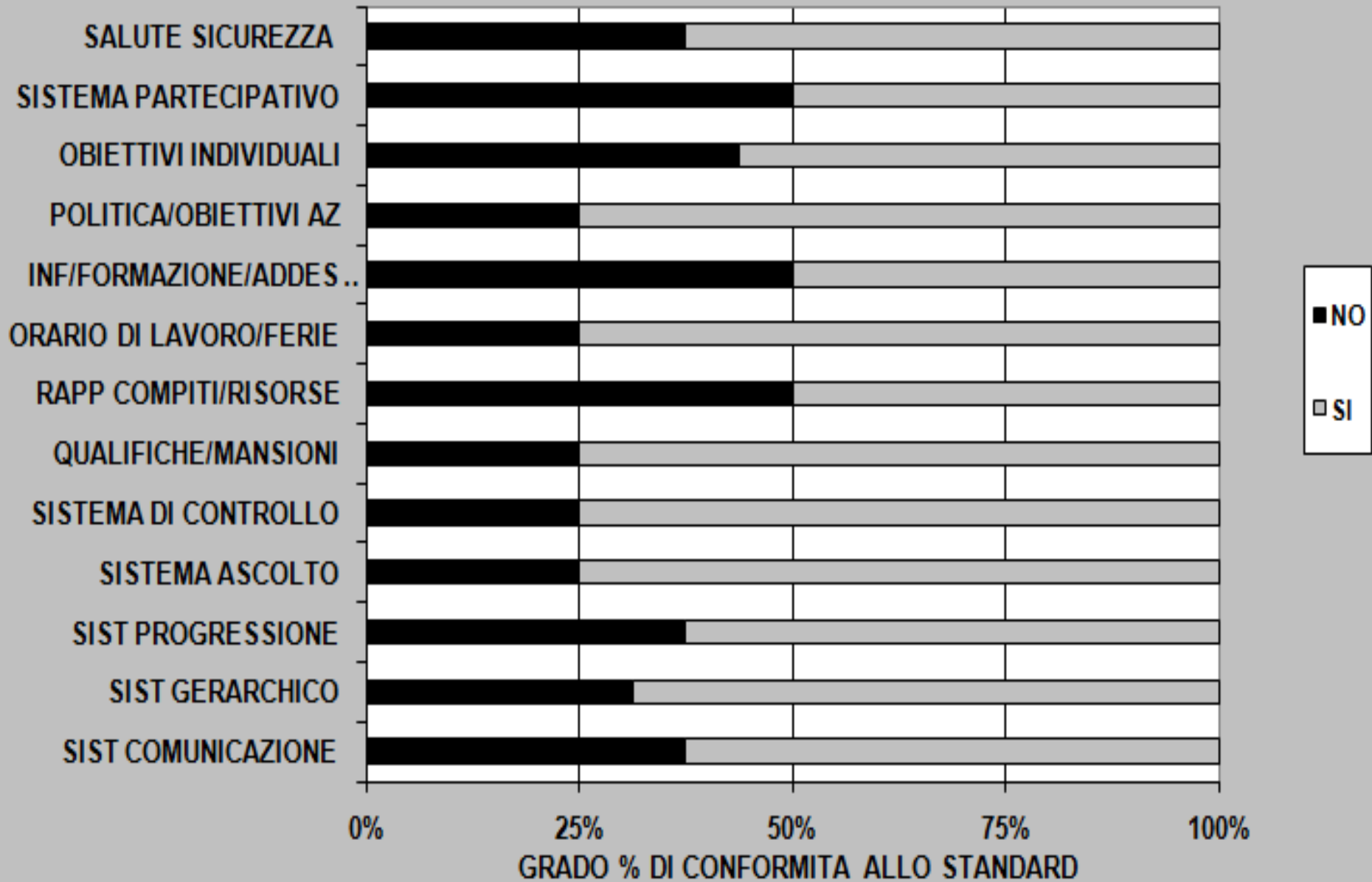


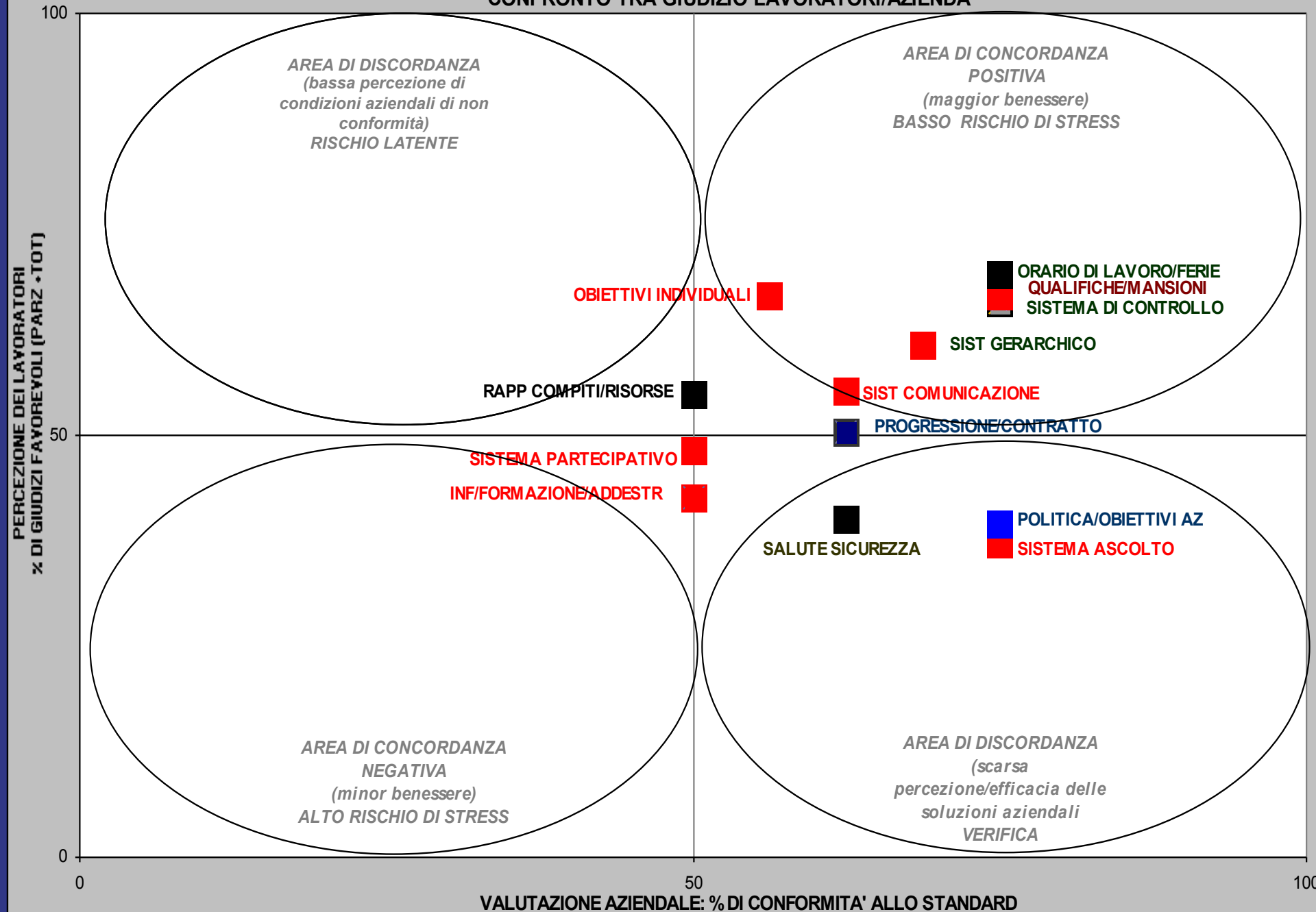
Fig.14: ATENEIO 1 - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA



Fig.15: ATENEO 3
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO



**Fig.16: ATENE0 3 - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA**



**Fig.17: ATENE0 3
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE FISICO TECNOLOGICO**

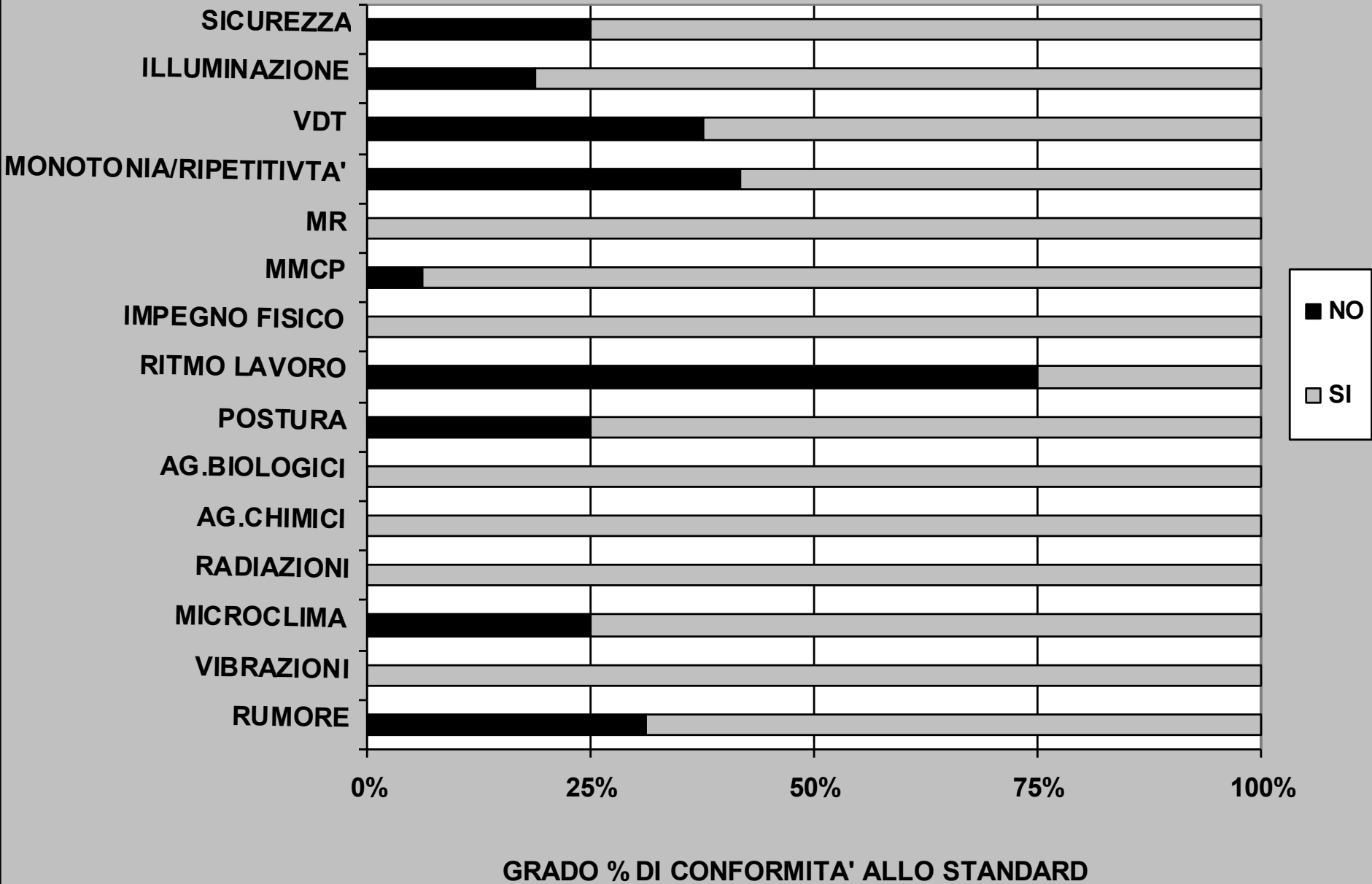


Fig.18: ATENEO 3 - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA

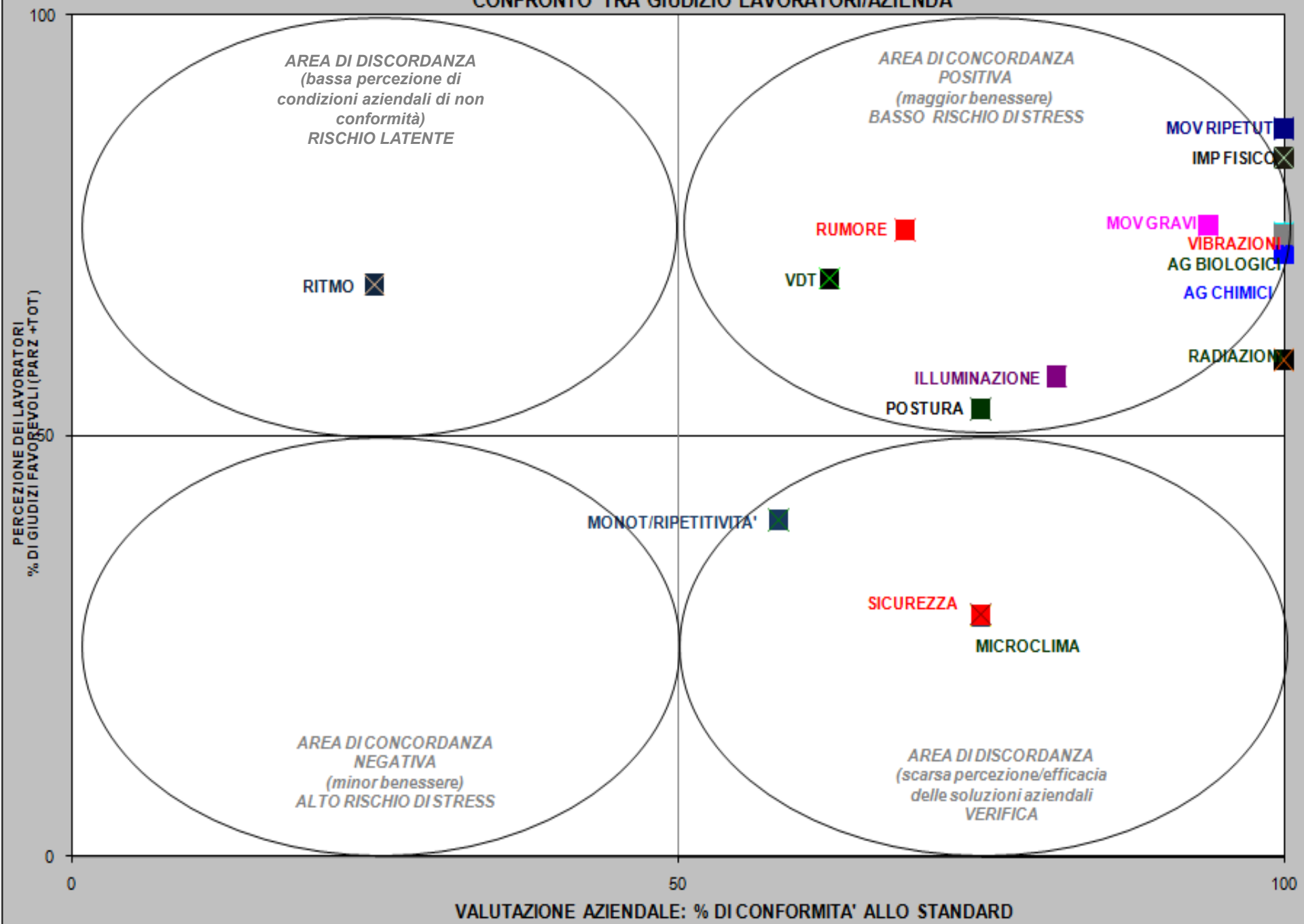


Fig.19: ATENEO 4
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO

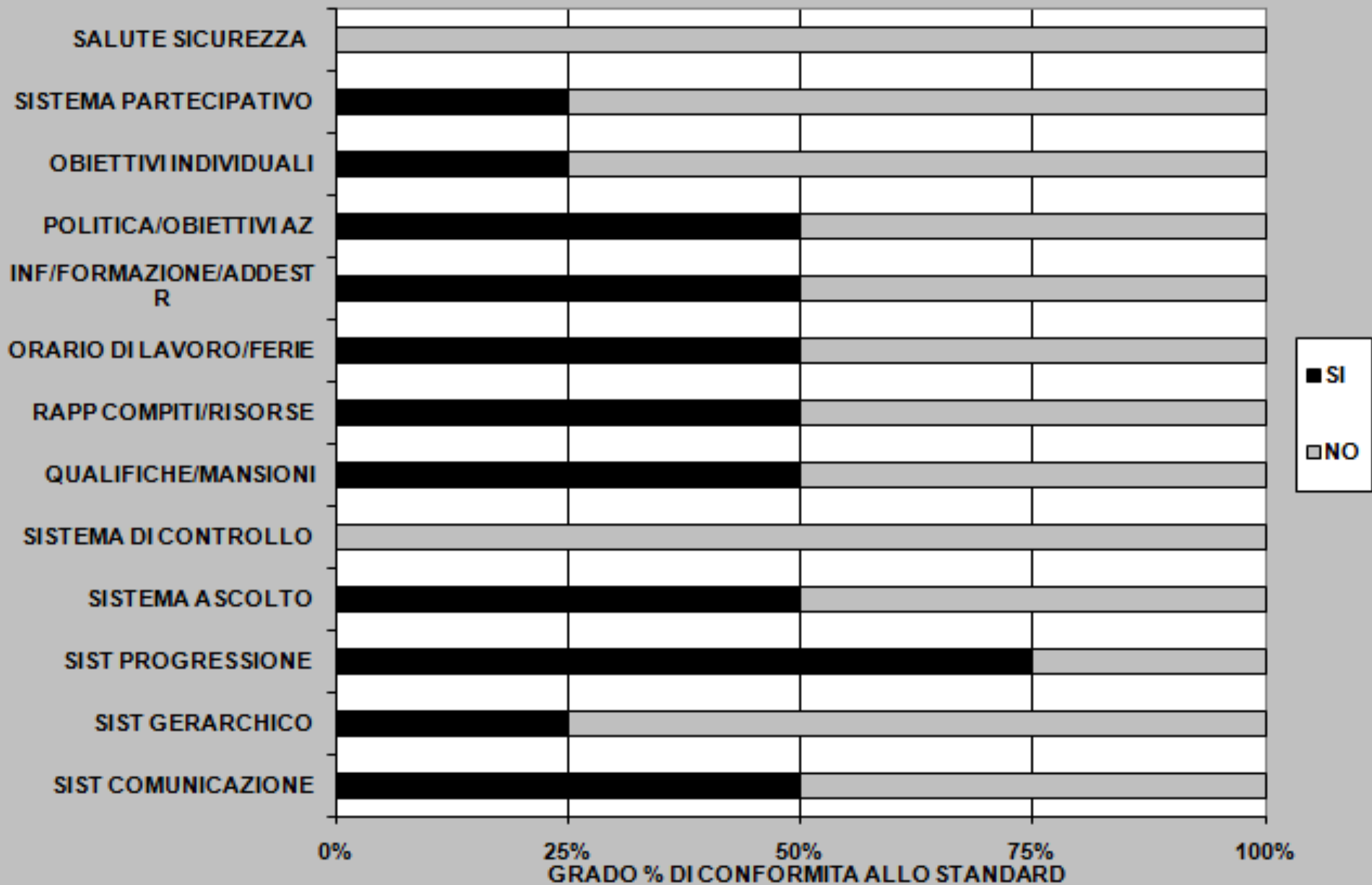


Fig.20: ATENEIO 4 - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA

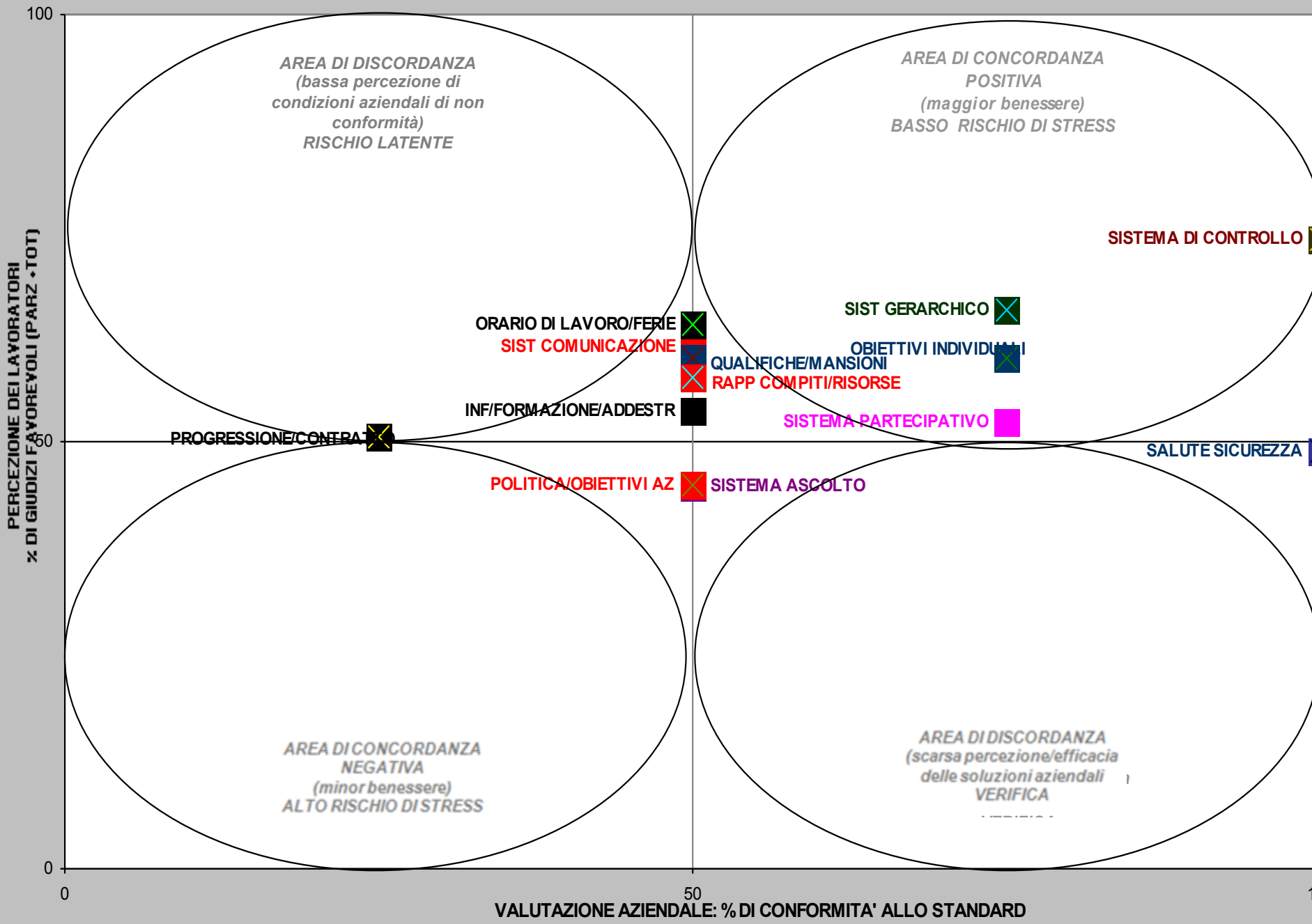


Fig.21: ATENEO 4
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE TECNOLOGICO

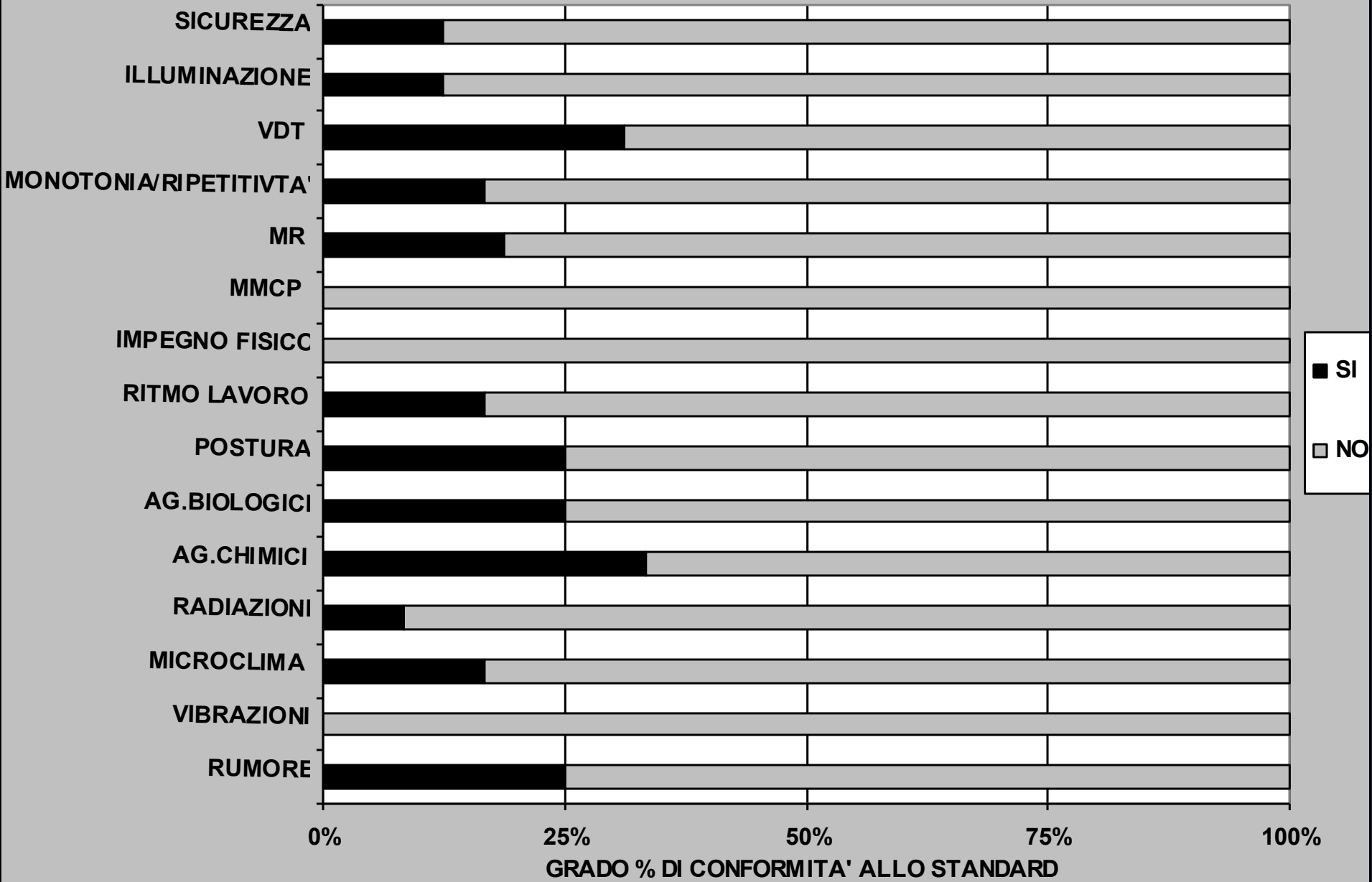


Fig.22: ATENE0 4 - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA

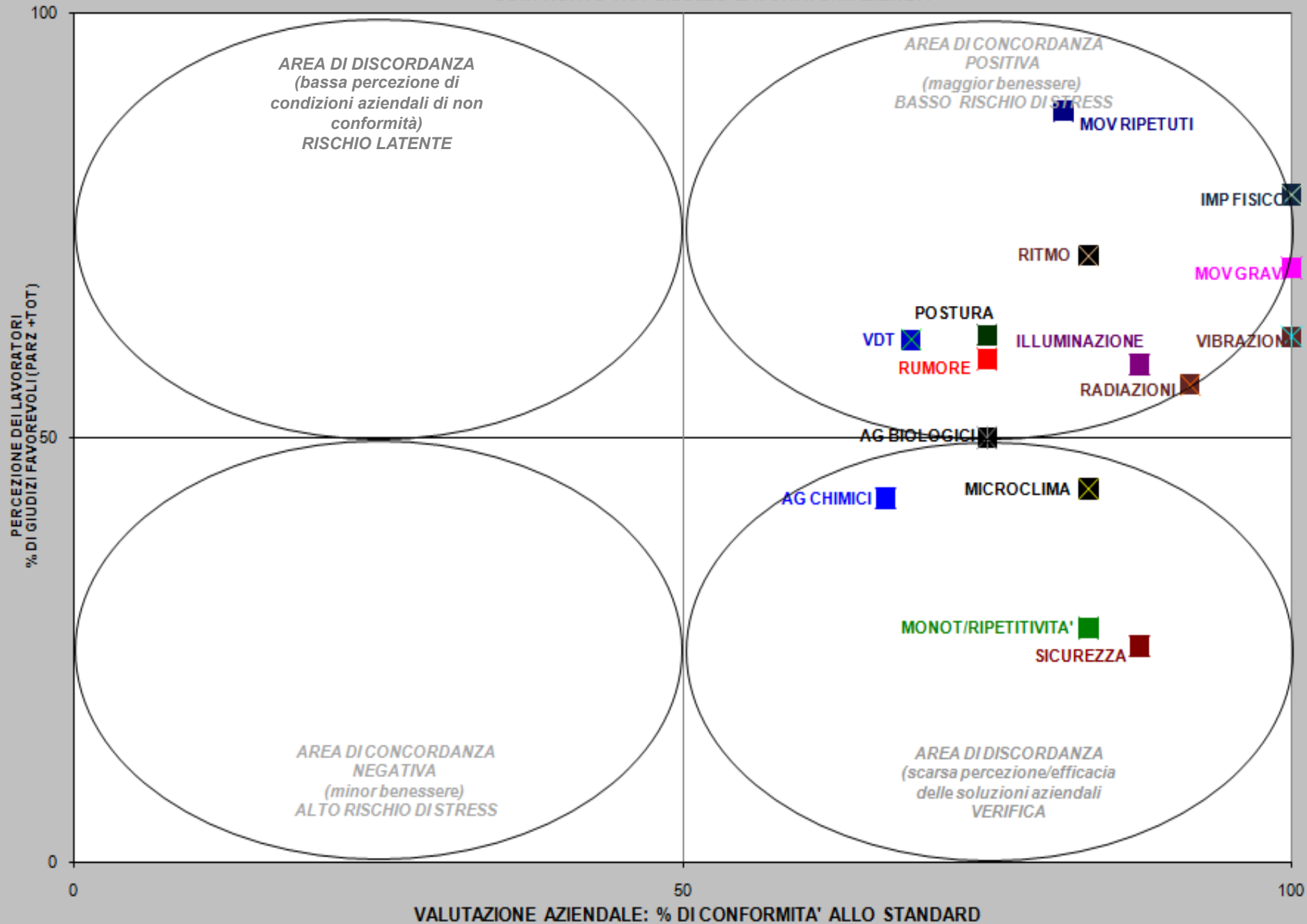


Fig.23: ATENEO 2
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE ORGANIZZATIVO

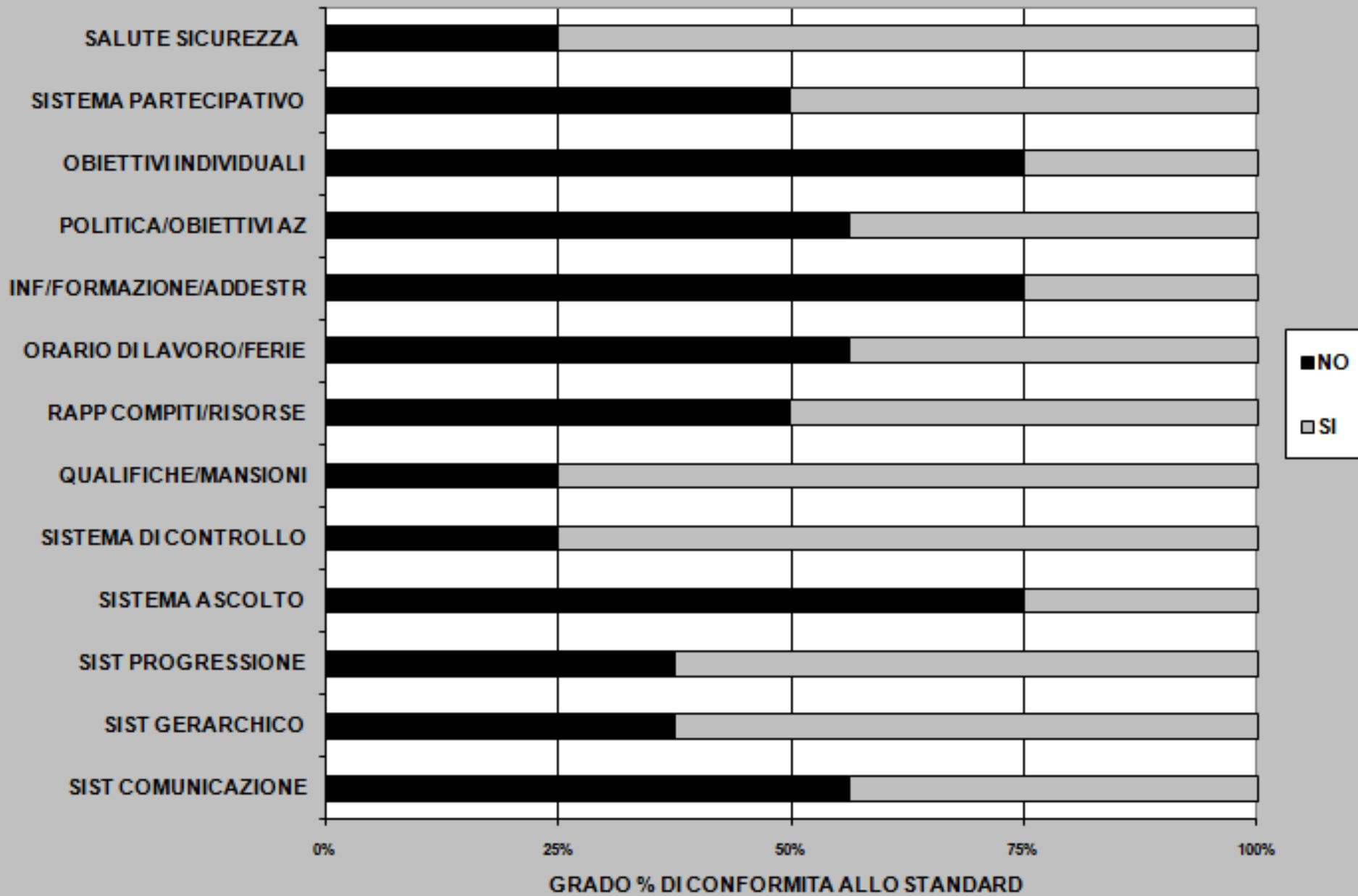


Fig.24: ATENE0 2 - AMBIENTE ORGANIZZATIVO
 CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA

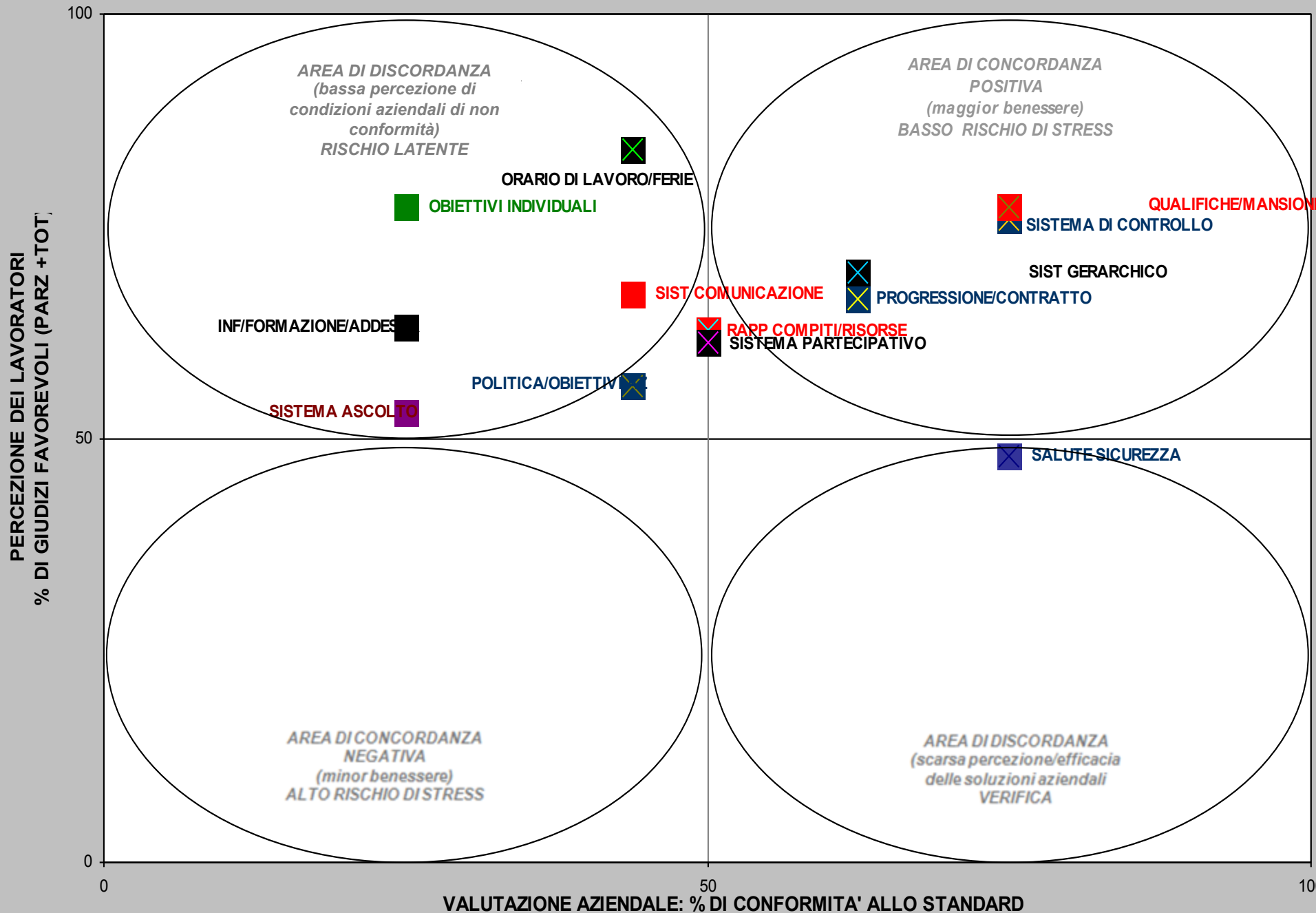
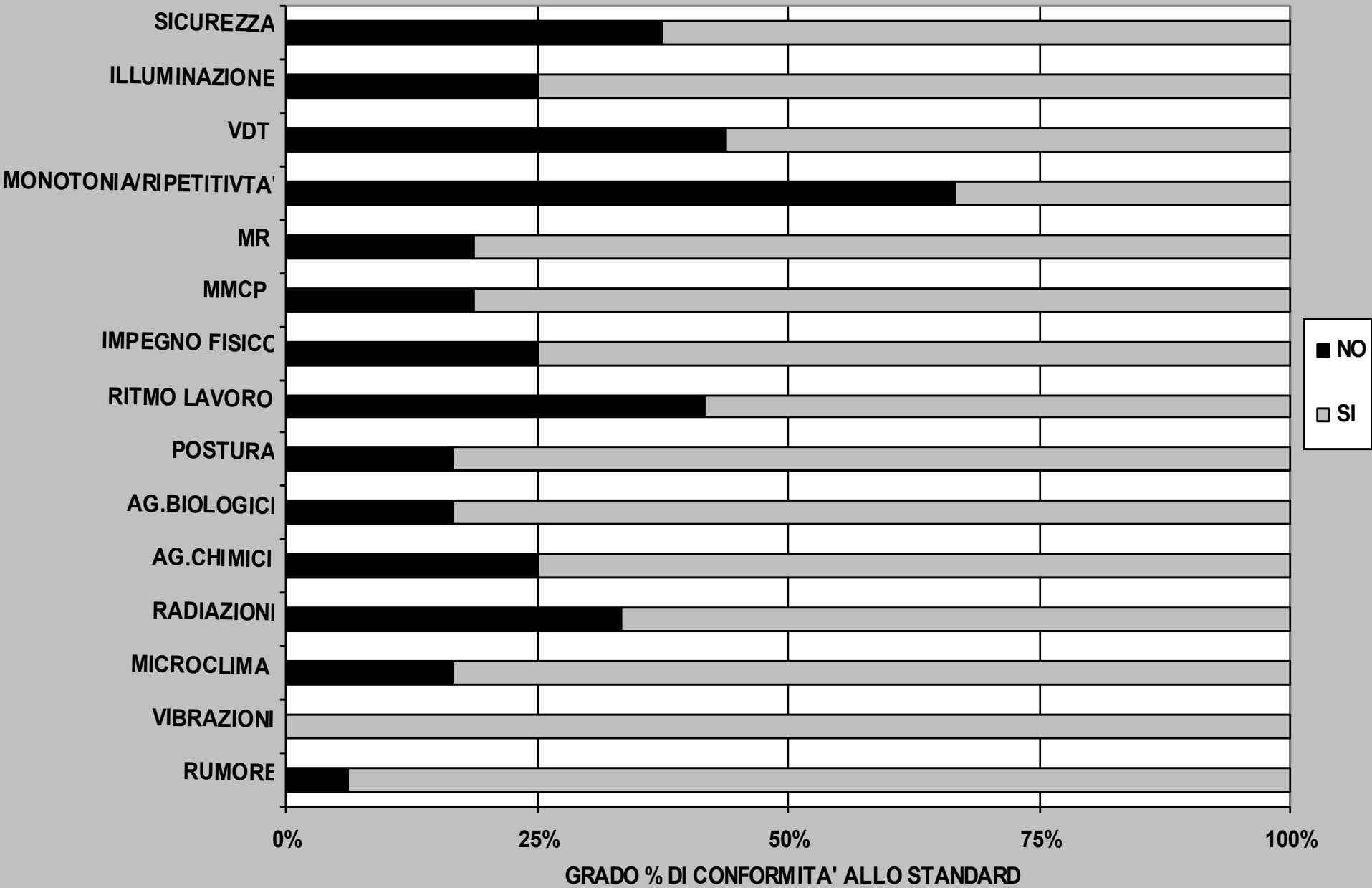
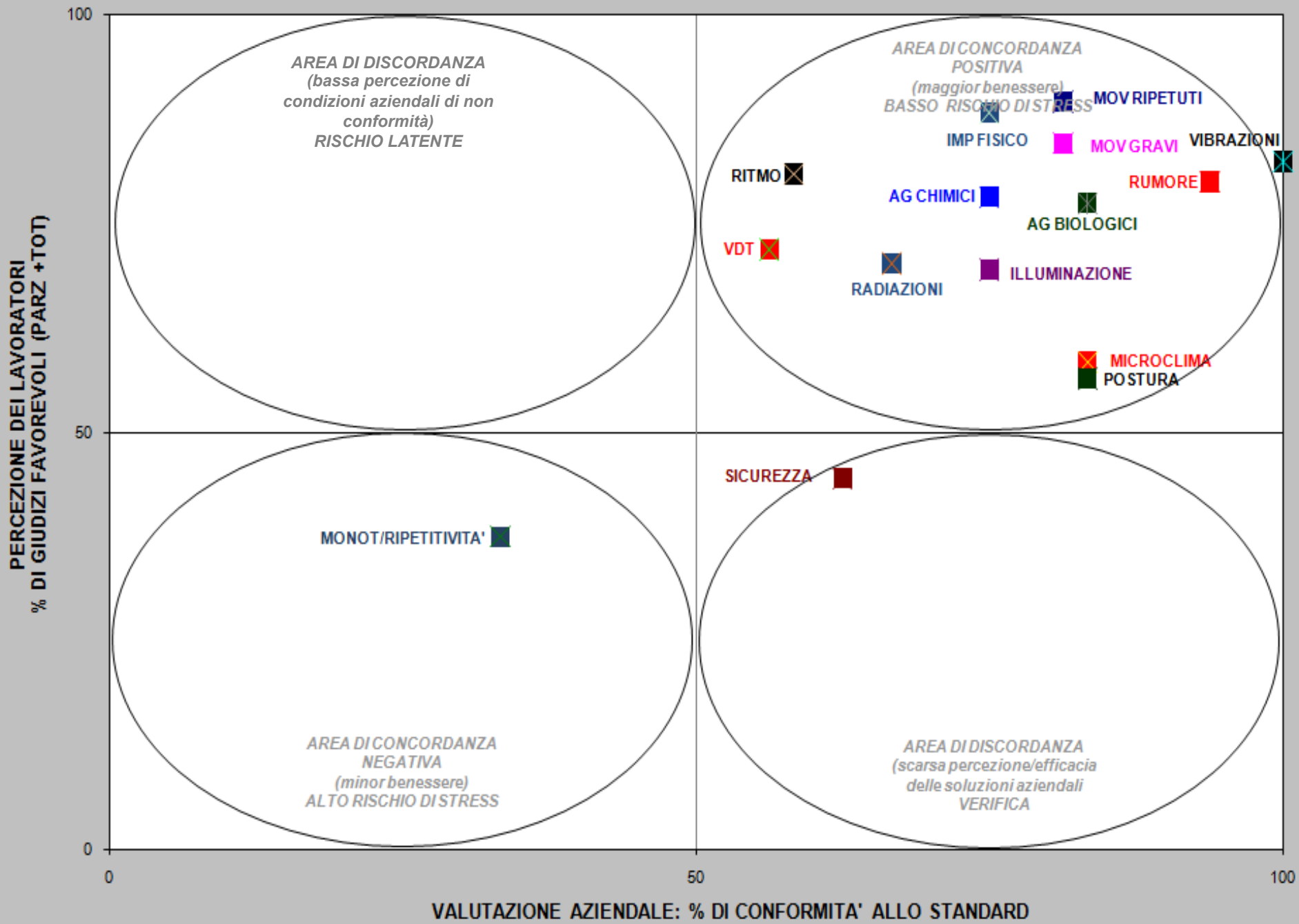


Fig.25: ATENEO 2
VALUTAZIONE AZIENDALE
AMBIENTE FISICO TECNOLOGICO



**Fig.26: ATENEO 2 - AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO
CONFRONTO TRA GIUDIZIO LAVORATORI/AZIENDA**



AMBIENTE ORGANIZZATIVO

ATENEIO 1

Salute e sicurezza
Ascolto
Politiche aziendali
Sist. partecipazione
Sist. comunicazione

ATENEIO 2

Salute e sicurezza
Ascolto
Informazione/formazione
Rapporto compiti/risorse
Politiche aziendali

ATENEIO 3

Ascolto
Politiche aziendali
Salute e sicurezza
Inf/formazione
Sist. partecipazione

ATENEIO 4

Ascolto
Politiche aziendali
Progressione contratto
Inf/formazione
Salute e sicurezza

AMBIENTE FISICO/TECNOLOGICO

ATENEIO 1

**Monotonia/ripetitività
Sicurezza
Postura**

ATENEIO 2

**Sicurezza
Monotonia/ripetitività
Postura**

ATENEIO 3

**Monotonia/ripetitività
Microclima
Sicurezza**

ATENEIO 4

**Sicurezza
Monotonia/ripetitività
Ag. Chimici**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

PROCESSO CHE

- DEVE COINVOLGERE VARIE FIGURE, LIVELLI ED ORGANISMI AZIENDALI
 - DEVE COINVOLGERE DIRETTAMENTE I LAVORATORI
 - DEVE CONDURRE ALL' ADOZIONE DI MISURE DI MIGLIORAMENTO E PREVENZIONE CONDIVISE

MISURE DI PREVENZIONE

- **Tecnico ambientali**

(riduzione rumore, fatica, microclima, spazi ...)

- **Organizzative**

(turni, ascolto, sistema di comunicazione, relazioni, gerarchie, compiti..)

- **Inf/formazione**

(promozione salute, stili di vita, coping..)

- **Controllo Sanitario**