



AZIENDA SANITARIA LOCALE N.2 DELL'UMBRIA
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE
U.O.C. PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO



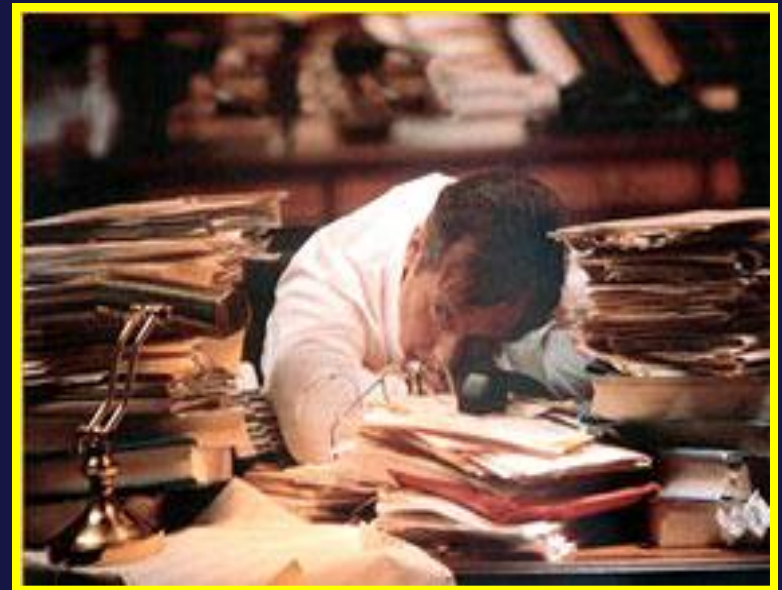
LO STRESS LAVORO CORRELATO: ***e dopo la valutazione?***

Perugia, 22 giugno 2012

Aula Magna della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Perugia



Art. 28.. La valutazione deve riguardare tutti i rischi.. ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.. tra cui anche quelli stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo 2004.. nel rispetto delle indicazioni art. 6, c.8, m.. DL 81/08



ASPETTI INNOVATIVI E COMPLESSITA'

**TEMA A CONTENUTI PREVALENTEMENTE
IMMATERIALI E DAI LIMITI SCARSAMENTE
DELINEATI.. MULTIDISCIPLINARE**

**AGENTE DI RISCHIO A FORTE
CONNOTAZIONE SOGGETTIVA ED
AMPIAMENTE INFLUENZATO DA FATTORI
ANCHE EXTRALAVORATIVI..**

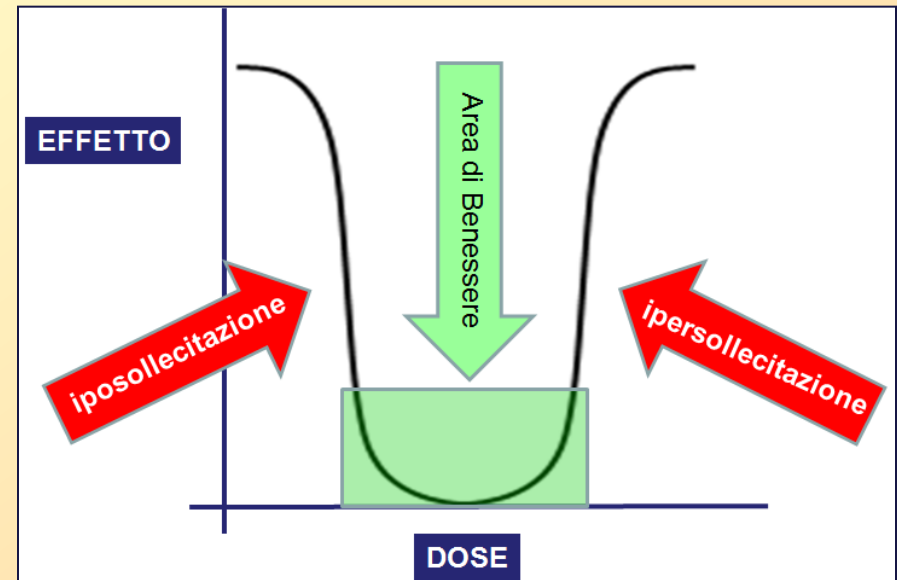
**CARENZA DI RIFERIMENTI METODOLOGICO
VALUTATIVI SOPRATTUTTO IN ALCUNI
SETTORI LAVORATIVI**

(agricoltura, edilizia, piccola impresa..)

ASPETTI INNOVATIVI E COMPLESSITA'

RELAZIONE DOSE EFFETTO/RISPOSTA

..in larga parte ancora ignota..



EFFETTI AVVERSI

..multifattoriali..

..aspecifici..

.. nosologicamente non
definibili con certezza..

.. diversi da soggetto a soggetto
e modificabili nel tempo anche
nello stesso individuo

ASPETTI INNOVATIVI E COMPLESSITA'

STANDARD DI RIFERIMENTO

.. non definibili ..

DISTRESS



Inerzia

Distacco

Apatia

Caos

Anarchia

Abbandono

Isolamento

EUSTRESS



Competizione

Conflitto

Impegno

Organizzazione

Autonomia

Esortazione

Comunicazione

DISTRESS



Sopraffazione

Vessazione

Sfinimento

Costrizione

Dispotismo

Esasperazione

Confusione

I VINCOLI VALUTATIVI

VINCOLO
NORMATIVO

• NORME

• CONTESTO
ORGANIZZATIVO

• FORMA DOCUMENTALE

• CRONOLOGIA

.....

AUTONOMIA
DI
GIUDIZIO
E
VALUTATIVA

VINCOLO
TECNICO

• METODI

• STRUMENTI

• CRITERI

• VALIDITÀ
SCIENTIFICA

• ACCURATEZZA
DELLE STIME

.....

VINCOLI GENERALI

**LA VALUTAZIONE RIGUARDA
TUTTE LE AZIENDE**

**..senza distinzione di settore,
dimensione in addetti..struttura
produttiva ed organizzativa..**

**INTERESSA TUTTI I LAVORATORI
RITENUTI A RISCHIO**

**.. senza distinzione di qualifica (operai,
dirigenti, impiegati..) o forma
contrattuale..**

VINCOLI GENERALI

FINALITA': definire l'entità del rischio per attivare specifiche misure volte al miglioramento delle condizioni di lavoro

.. organizzazione, formazione, comunicazione, microclima, rumore, monotonia..

LIMITI: ambito decisionale e di governo del DDL

..campo delle responsabilità..

VINCOLI GENERALI: CHI VALUTA?

IL DATORE DI LAVORO..



.. con la
collaborazione
consultazione
di ..



ALTRE FIGURE INTERESSATE:

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

ORGANISMI VARI: COMMISSIONI, COMITATI..

VINCOLI PARTICOLARI: COME SI VALUTA?

.. Indicazioni fornite dall'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”.

VINCOLI PARTICOLARI: COSA SI VALUTA?

.. Indicazioni fornite dall'accordo Europeo sullo Stress (2004)..

STRESS



STRESS SUL LUOGO DI LAVORO



**Rischio da
STRESS LAVORO CORRELATO**

AMBITI DI INTERESSE

- **CONTESTO FISICO E TECNOLOGICO**
- **CONTESTO ORGANIZZATIVO**
- **LAVORATORE**

VINCOLI PARTICOLARI: COME SI VALUTA?

..Indicazioni della Commissione di cui all'art.6 DL 81/08..

VALUTAZIONE 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..

VINCOLI PARTICOLARI: COME SI VALUTA?

..Indicazioni della Commissione di cui all'art.6 DL 81/08..

..ove si rilevino elementi di rischio, pianificazione di azioni correttive ed in caso di inefficacia..

VALUTAZIONE APPROFONDATA': .. percezione soggettiva dei lavoratori.. questionari, focus group.. interviste semistrutturate.. gruppi omogenei.. campione rappresentativo di lavoratori.. riunioni che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia..

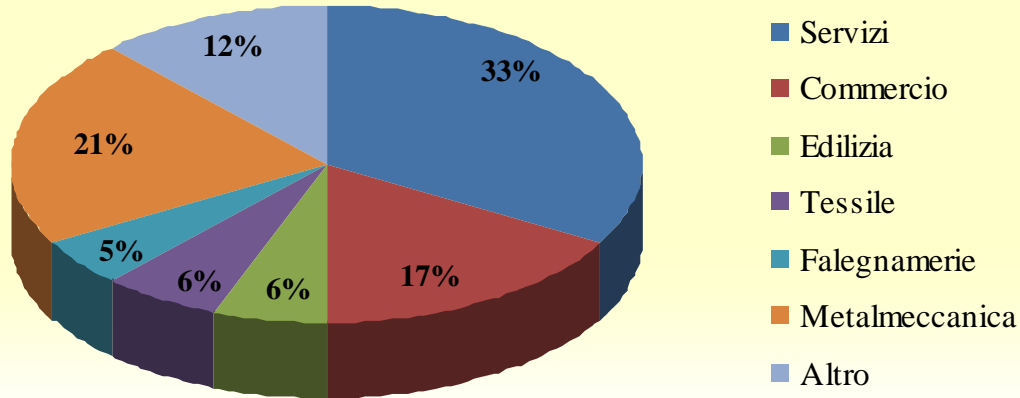
..DECORRENZA DELLA VALUTAZIONE..

31/12/2010

Il campione di indagine

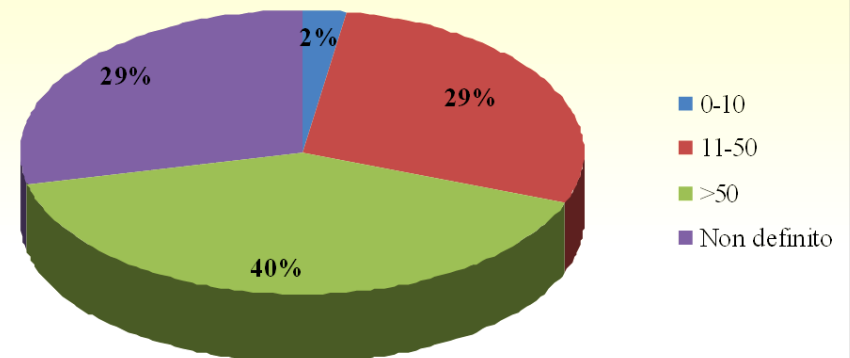


Comparti



**84 aziende
198 check-list**

Distribuzione del numero dei dipendenti



Il Metodo di analisi dei DVR



CHECK-LIST



Area Descrittiva

Fattori di rischio Fisico/Ambientali

Fattori di rischio Organizzativo/Relazionali

Eventi Sentinella

Risultati



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



**Percorso valutativo completato nel 90%
delle aziende**

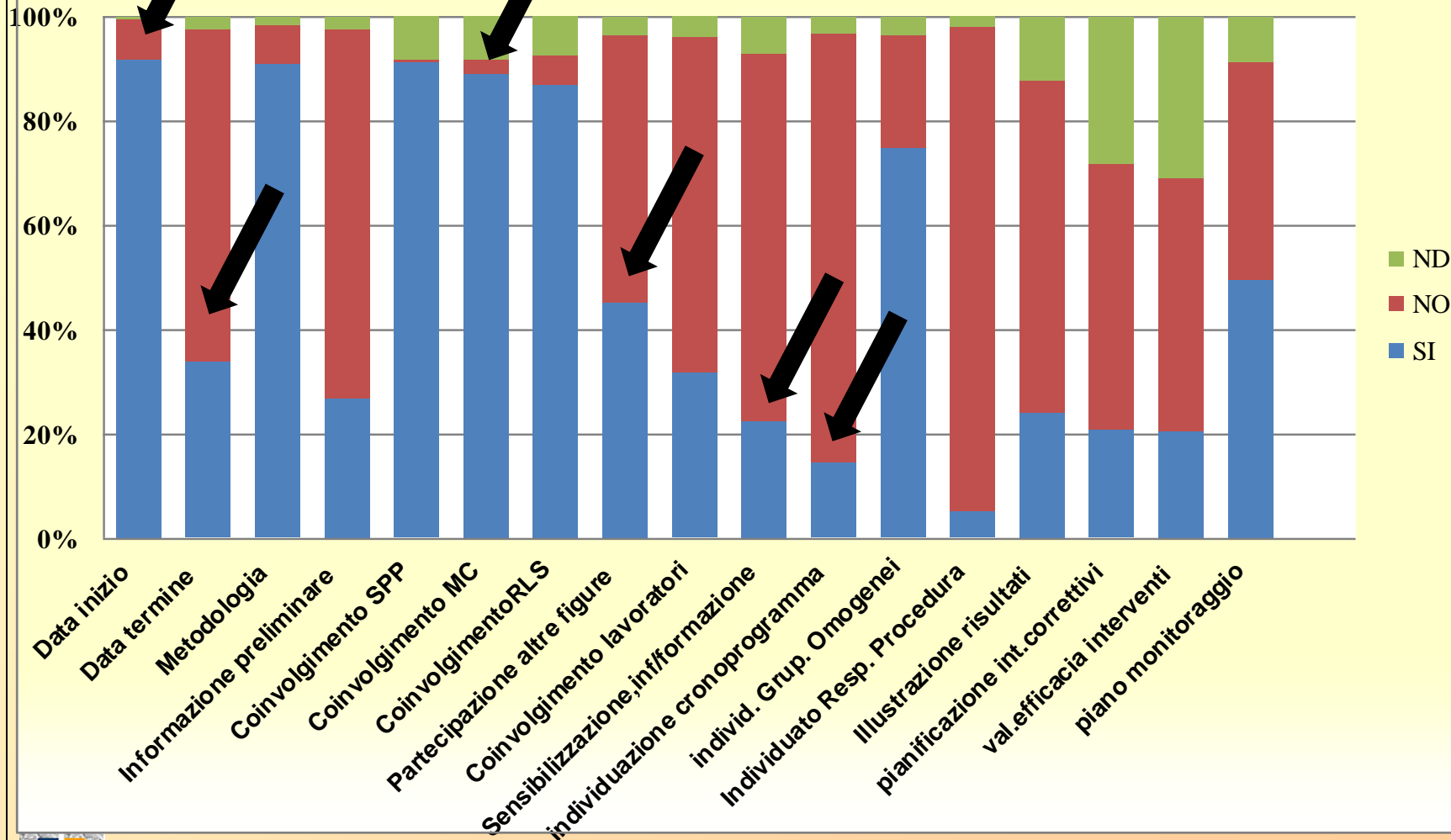
**DVR in fase di “progettazione”
nel 4.8% del campione**



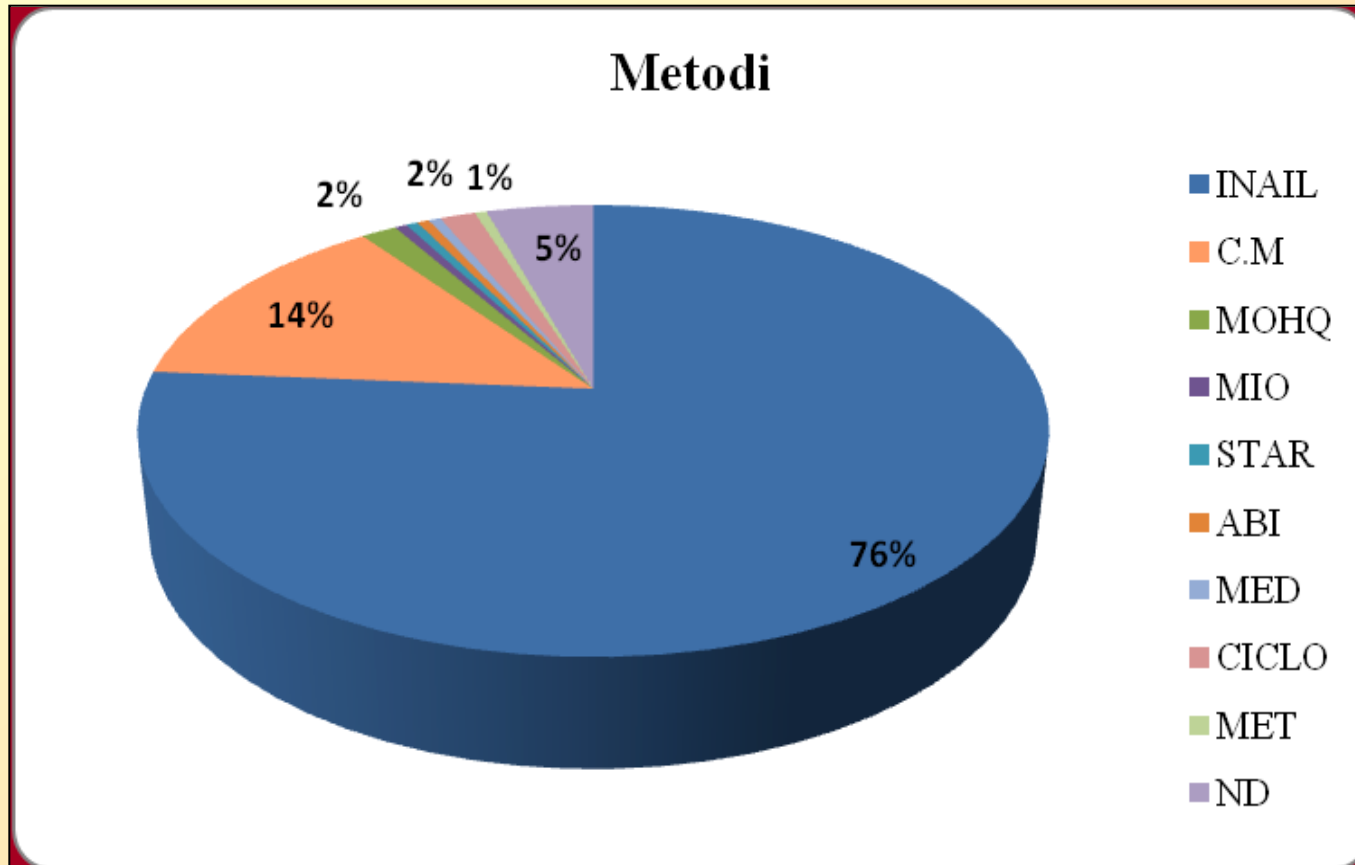
Area Descrittiva



Check-list: Parte generale



Metodi utilizzati

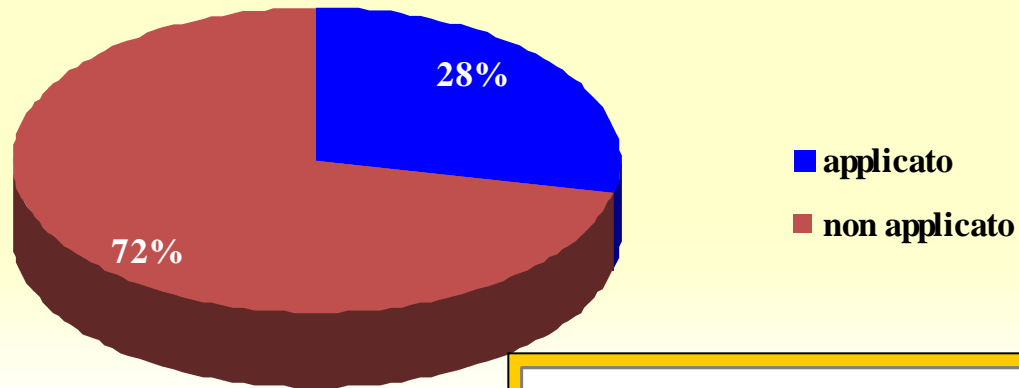


Piano di Monitoraggio

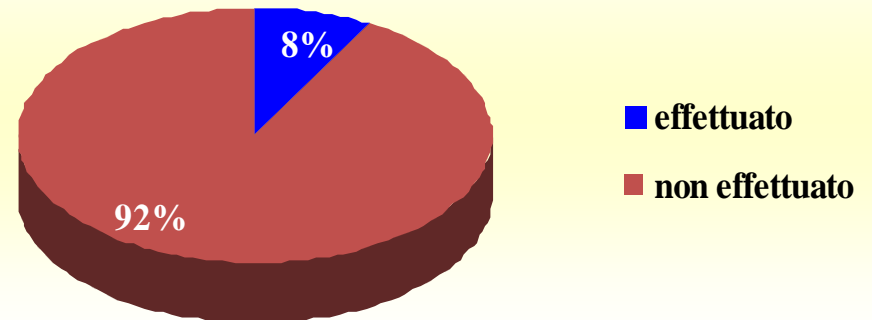
Valutazione dell'efficacia delle azioni correttive



Piano monitoraggio aziende rischio basso



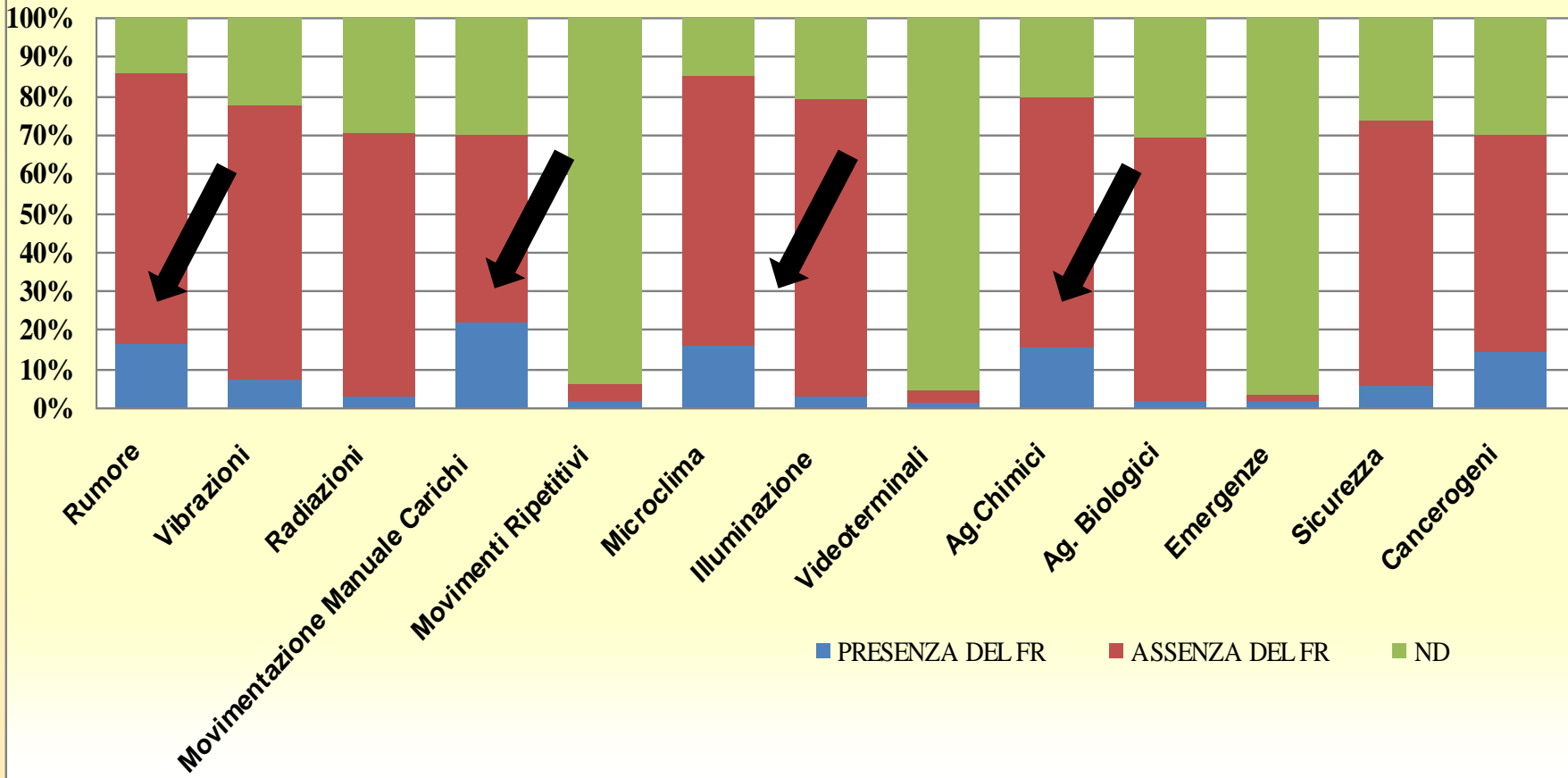
Valutazione efficacia azioni correttive aziende rischio medio/alto



Contesto fisico ambientale



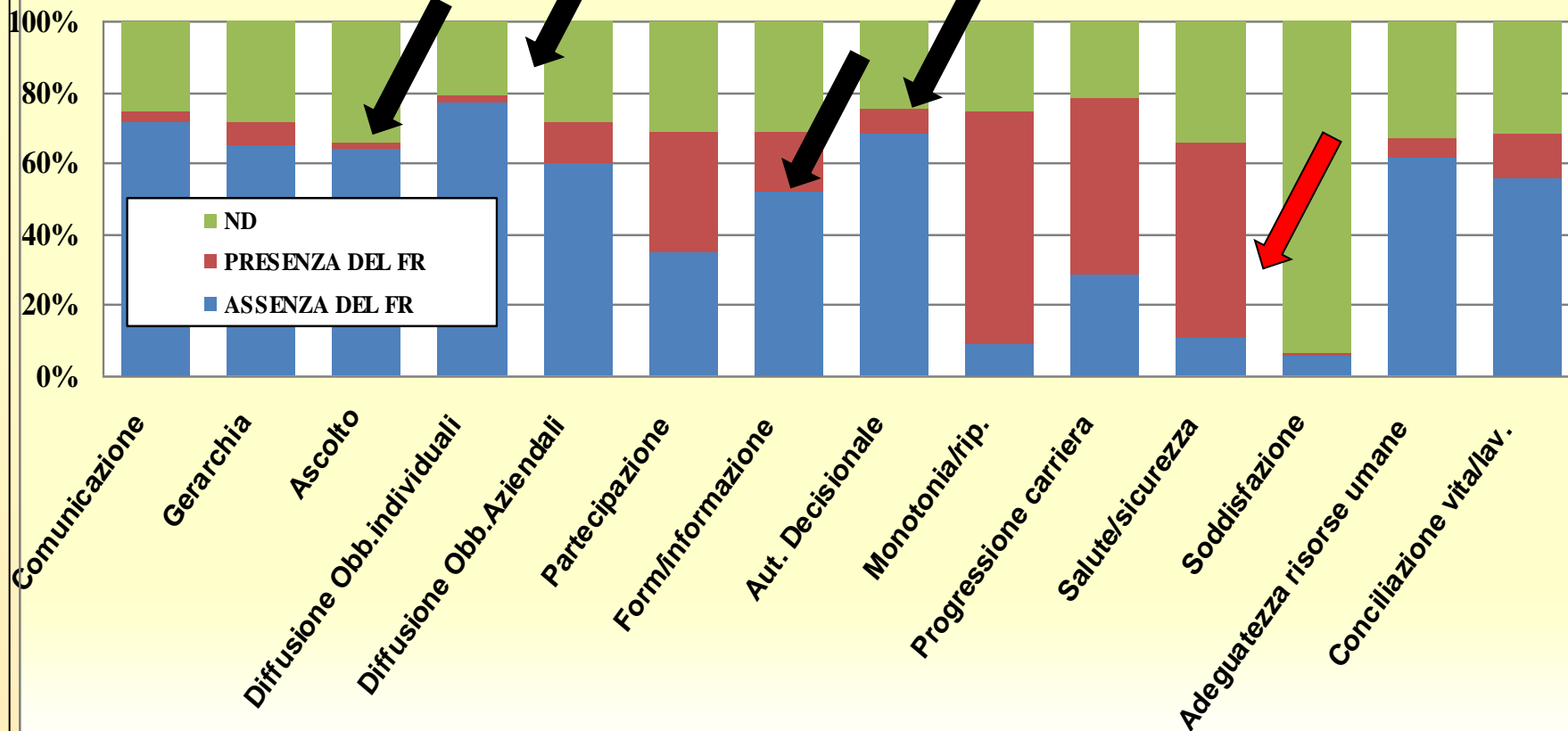
Check-list: Fattori di rischio fisico/ambientali



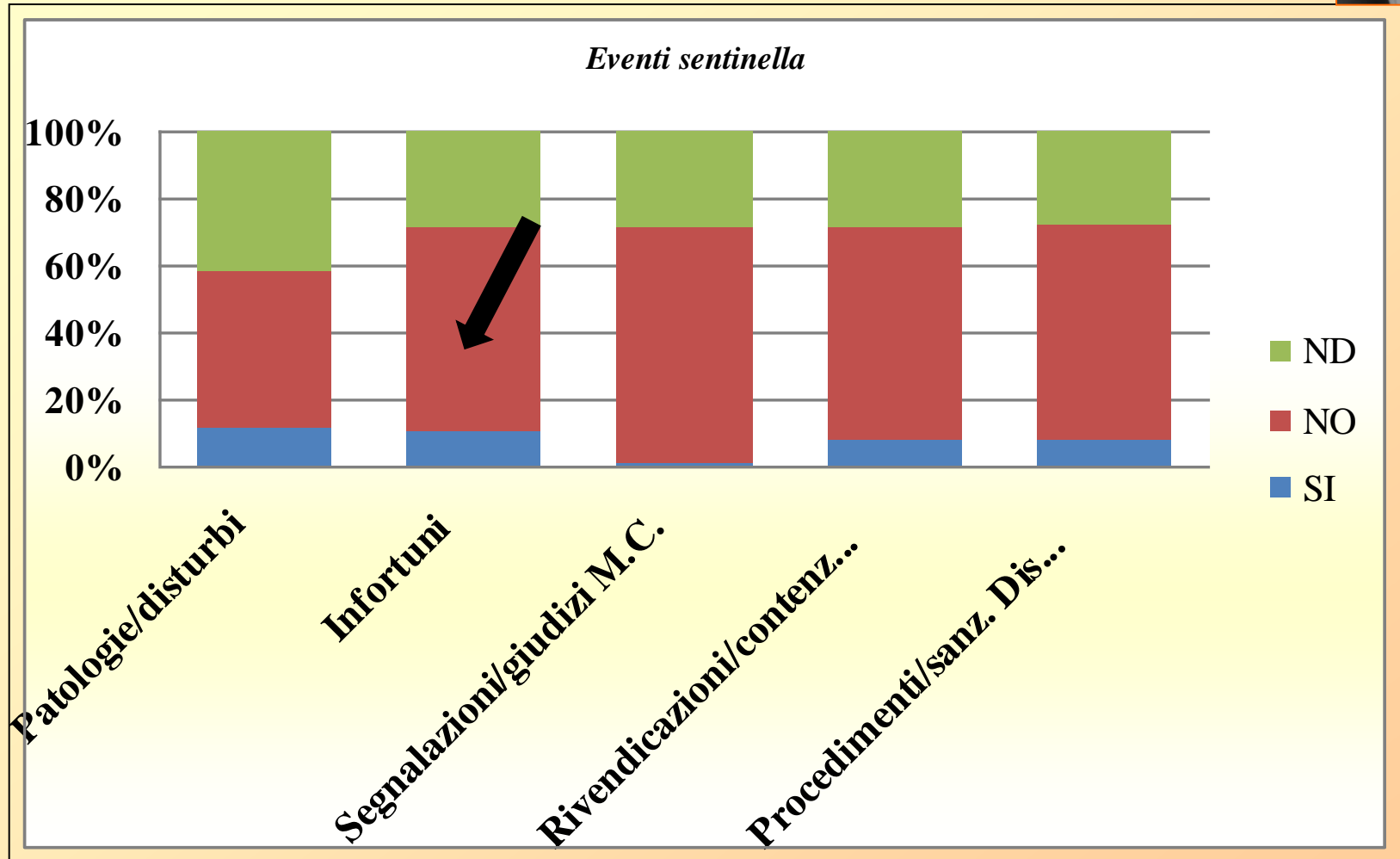
Contesto organizzativo/relazionale



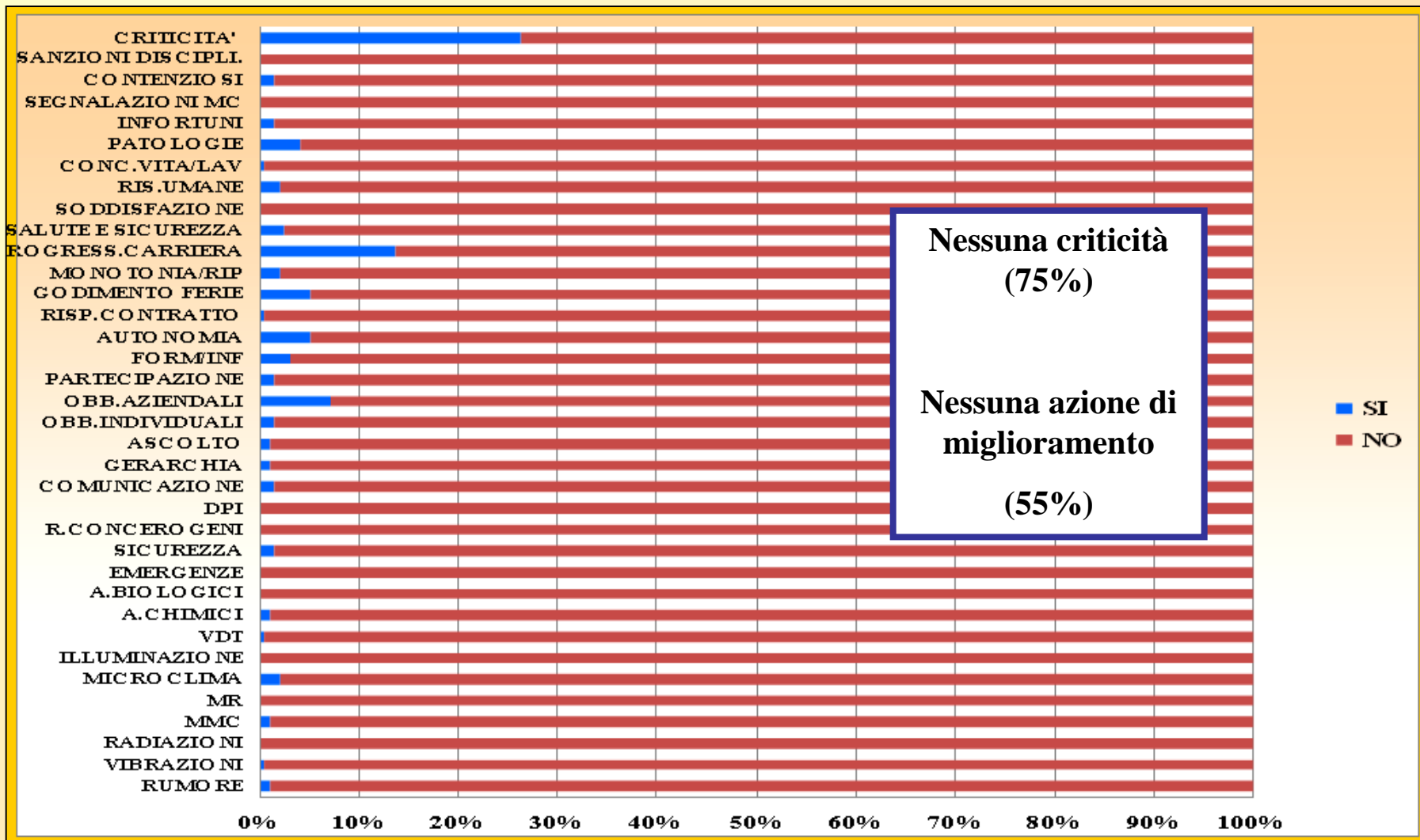
Check-list: Fattori di rischio organizzativo/relazionali



Eventi sentinella



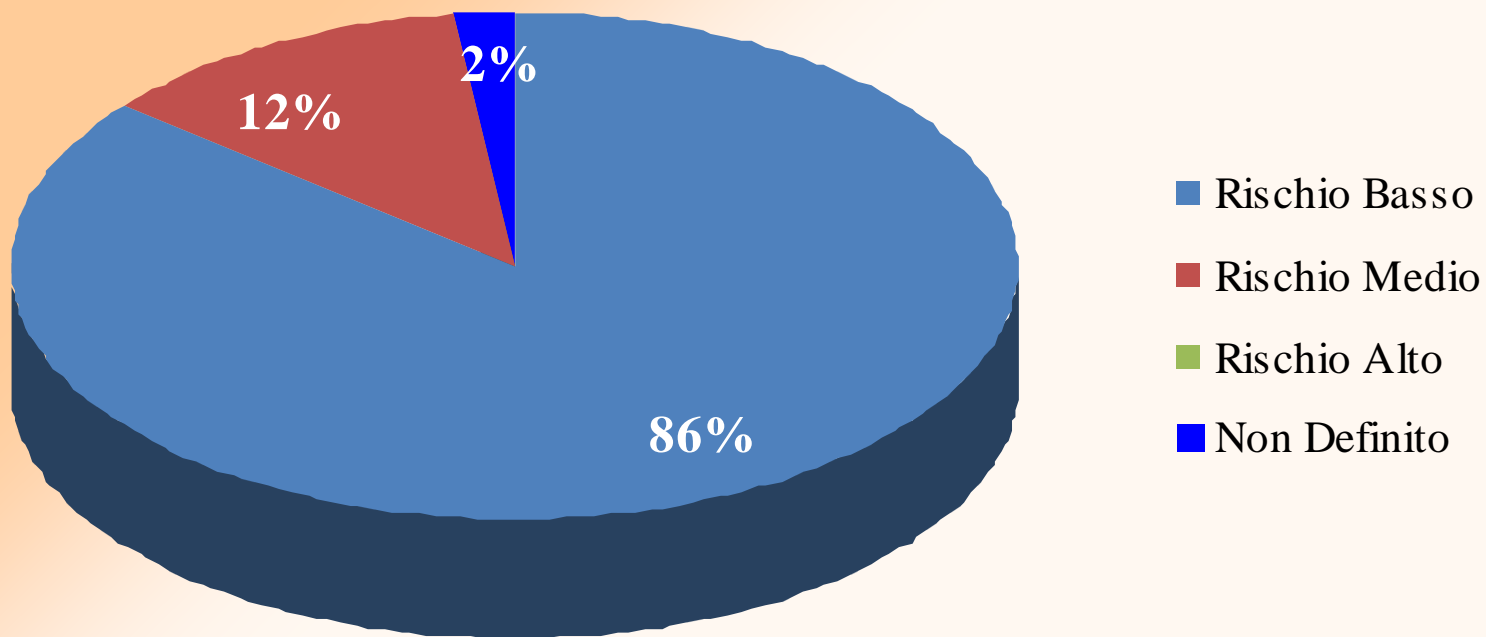
Aree critiche /Azioni di miglioramento



LIVELLO DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



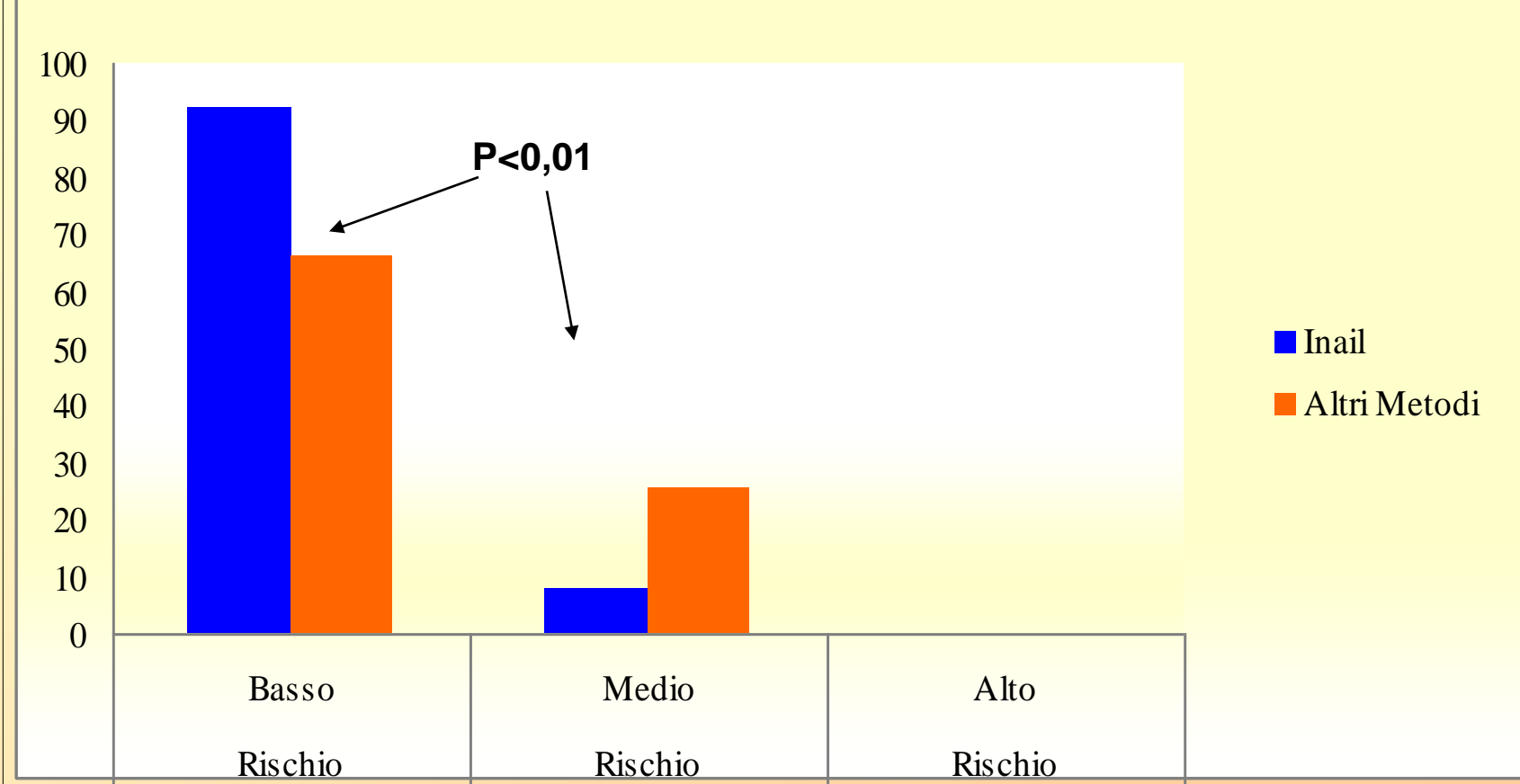
Livello di rischio



LIVELLO DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



Distribuzione percentuale del livello di rischio in funzione al metodo utilizzato





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..

..i risultati dell'indagine effettuata non sembrerebbero confermare tale situazione, salvo pensare ad una scarsa efficacia delle metodologie di valutazione utilizzate dalle aziende!!!!



.. MA I LAVORATORI CONCORDANO CON LE VALUTAZIONI DELLE IMPRESE?

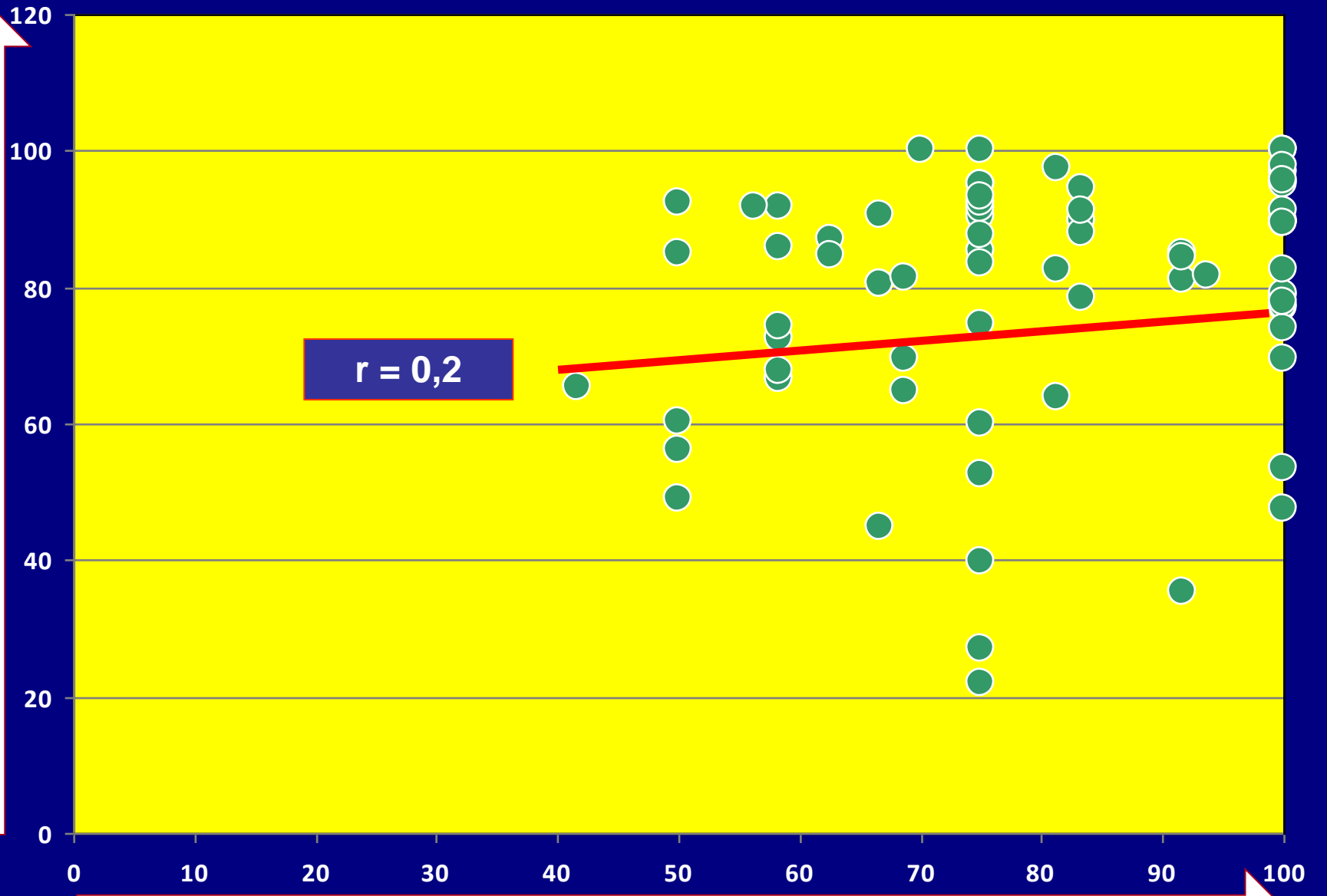
**GRADO DI CORRELAZIONE TRA I GIUDIZI
ESPRESSI DALLE AZIENDE E LE PERCEZIONI
DEI LAVORATORI SU UN CAMPIONE
DI AZIENDE**

- CONTESTO FISICO AMBIENTALE**
- CONTESTO ORGANIZZATIVO RELAZIONALE**

CONTESTO FISICO AMBIENTALE

CORRELAZIONE TRA GIUDIZIO DEI LAVORATORI (n.210) E DELLE AZIENDE (n.5)

GRADO DI SODDISFAZIONE % MEDIA DEI LAVORATORI



$r = 0,2$

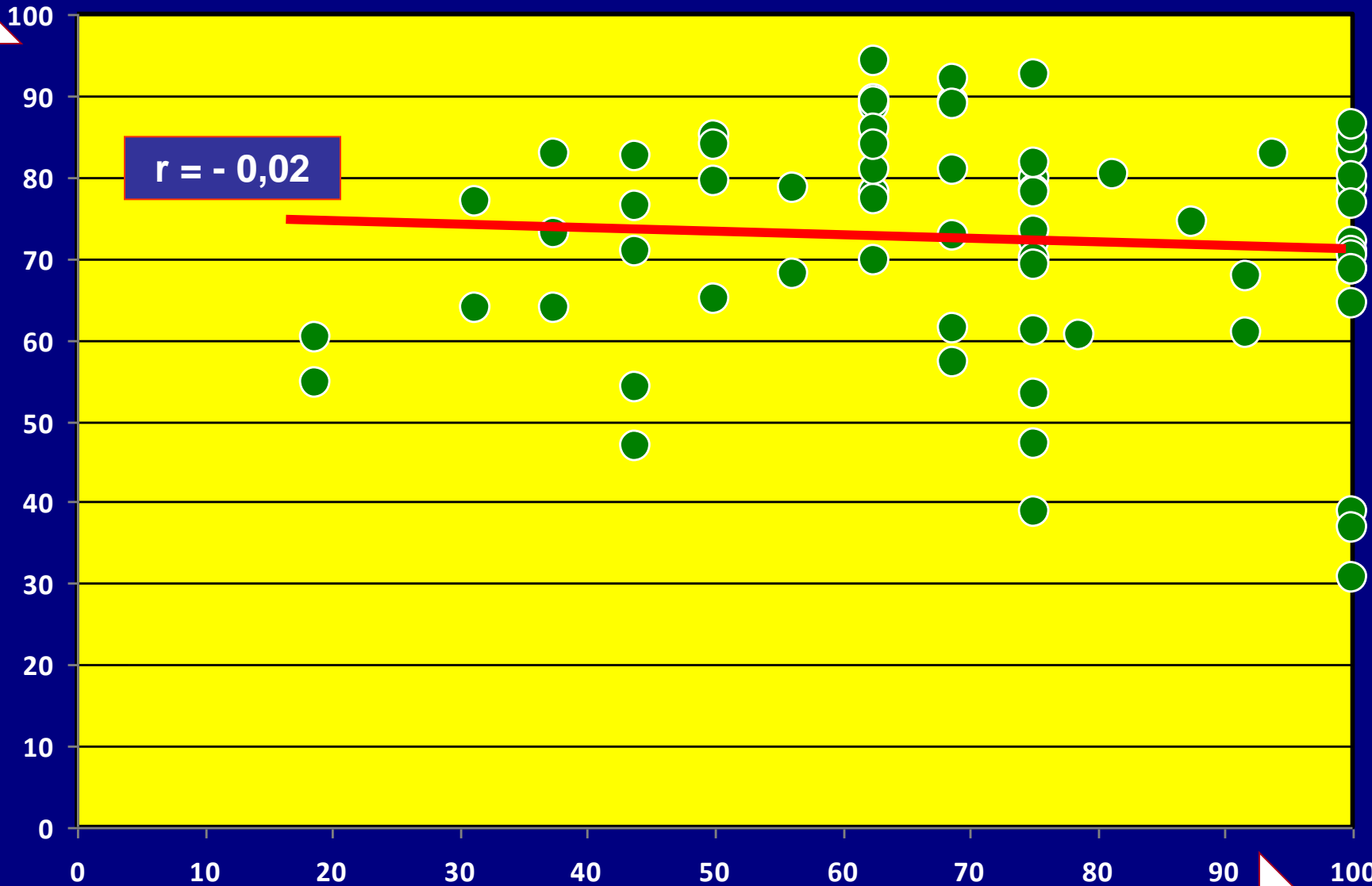
GRADO DI SODDISFAZIONE % MEDIA DELLE IMPRESE

CONTESTO ORGANIZZATIVO RELAZIONALE

CORRELAZIONE TRA GIUDIZIO DEI LAVORATORI. (n.210)E DELLE AZIENDE (n.5)

GRADO DI SODDISFAZIONE % MEDIA DEI LAVORATORI

$r = - 0,02$



GRADO DI SODDISFAZIONE % MEDIA DELLE IMPRESE

CONCLUSIONI

MODESTISSIMA (e poco credibile) EVIDENZA DI CONDIZIONI DI RISCHIO DA SLC E DI RELATIVE CRITICITA'

RISULTATO INFLUENZABILE DALLA METODOLOGIA VALUTATIVA ADOTTATA

(Met. INAIL-ISPEL maggiormente associato al basso rischio)

SCARSO RITORNO DI INFORMAZIONI PREVENTIVE E DI CONNOTAZIONI PARTICOLARI

(genere, etnia, età..)

VISIONE PREVALENTEMENTE UNILATERALE DELLA CONDIZIONE DI LAVORO

MODESTISSIMO COINVOLGIMENTO DIRETTO DEI LAVORATORI

NETTA PREVALENZA DEL METODO ISPEL-INAIL

(scarsa rappresentatività rispetto alla percezione dei lavoratori, scarsa garanzia tecnica di indipendenza, accezione tendenzialmente "notarile" del percorso valutativo e dei risultati, scarsa capacità di definire ambiti particolari di miglioramento..)

PROPOSTE

- PIU' AMPIO COINVOLGIMENTO ATTIVO E DIRETTO DEI LAVORATORI
- PRODUZIONE DI RIFERIMENTI METODOLOGICI DIVERSIFICATI (settore, n. addetti..)
- FORMAZIONE SPECIFICA DEI SOGGETTI VALUTATORI
- MAGGIOR INTERVENTO DI FIGURE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

La sensazione è che, complici anche alcune proposte metodologiche poco in linea con la complessità del tema e della realtà produttiva, la necessità' di adempiere alla norma abbia prevalso nettamente sull'interesse ad utilizzare la valutazione quale strumento per acquisire informazioni specifiche ed affidabili sul fenomeno SLC..

Occasione persa?