

RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Gruppo di lavoro e indicatori nella valutazione organizzativa

Marina di Massa 29 settembre 2009



La Valutazione organizzativa

Alcuni punti

- Il gruppo di lavoro
- Le caratteristiche degli indicatori
- Vantaggi ed opportunità per l'organizzazione
- Aree di impegno e di sviluppo
-

Gruppo di lavoro

Valutare il rischio stress lavoro-correlato implica **attivare un processo** di analisi e di intervento che richiede un plurimo focus di attenzione: l'organizzazione nel suo complesso e le sue manifestazioni di funzionalità, i lavoratori e le loro valutazioni.

Questo richiede ai Servizi di Prevenzione e Protezione di **operare con approccio sistemico**, affrontare tale tematica **in stretta collaborazione con le diverse figure aziendali competenti**

Gruppo di lavoro

Le funzioni organizzative primariamente coinvolte, oltre al SPP e il Medico Competente

- Area Sviluppo Organizzativo
- Area Risorse Umane
- Referenti dei Sistemi di gestione
- Risk Management (a esempio, Rischio Clinico)
- Servizi tecnici
- Sistema Informativo

Il primo passo **individuare il gruppo di progetto** espressione di tali funzionalità organizzative.

Gruppo di lavoro

L'effettiva composizione del gruppo dipende da

- caratteristiche dell'organizzazione
- alla sua articolazione interna
- effettiva distribuzione delle funzioni organizzative individuate come funzionali

l'organizzazione può inserire figure non previste a priori ma giudicate significative per conoscenza dell'organizzazione e funzioni svolte

Gruppo di lavoro: esempi

Struttura privata

- SPP (1 responsabile, con funzioni dirigenziali/organizzative e 3 addetti)
- Referente Settore personale
- Medico competente
- RLS (3)

9 persone totali

Gruppo di lavoro: esempi

Ente pubblico

- SPP (1 RSPP ed 1 ASPP)
- 1 referente Risorse umane
- Medico competente e assistente sanitario
- 1 referente Servizio Gestione e Sviluppo
- 5 referenti della Dir. Organizzazione e Sviluppo
- 2 referenti di agenzie

13 persone

Gruppo di lavoro

costituzione di un gruppo di lavoro adeguato, contribuisce a

- miglior definizione degli indicatori e dei sistemi di rilevazione, di calcolo e di analisi
- miglior censimento dei dati già disponibili evitando la ripetizione di analisi già svolte
- facilitazione della raccolta
- correttezza di interpretazione dei dati
- avvio/rafforzamento di sinergie importante per futuri interventi
- definizione di piani d'azione condivisi

Indicatori

- Di **manifestazione**: finalizzati all'intercettazione di situazioni l'eventuale esistenza di fenomeni stress lavoro-correlati
- Di **rischio** potenziale: finalizzati a individuare (e quindi monitorare nel tempo) situazioni di lavoro e dell'organizzazione che più spesso vengono associate a situazioni di stress elevato
- Di **contrasto**: finalizzati a evidenziare le azioni che già l'organizzazione mette in atto per supportare le possibilità di coping da parte dei lavoratori

Indicatori

Viene definito un elenco riferendoci alle seguenti “famiglie”:

- Struttura e durata del tempo di lavoro
- Movimenti di personale
- Effetti sul risultato dell'attività
- Relazioni sociali nell'impresa
- Formazione
- Organizzazione e contenuto del lavoro
- Infortuni sul lavoro
- Condizioni microclimatiche ed ergonomiche
- Situazioni gravi e degradate
- Attività del Medico Competente

Indicatori

L'obiettivo nella fase di costruzione dello strumento di rilevazione dati

- raggiungere una completa copertura delle aree di indagine con un adeguato numero di indicatori
- definire gli indicatori in modo quanto più possibile **oggettivo e rilevabile dal sistema informativo aziendale** (integrate da testimonianze), limitando, tutte le volte che è possibile, il ricorso a valutazioni soggettive.

Indicatori

La lista degli indicatori, elaborata in base di check list e dati di letteratura, viene definita caso per caso

- disponibilità e modo in cui essi sono disponibili nel sistema informativo aziendale
- applicabilità di tale dati in relazione allo specifico contesto nel complesso o nelle sue partizioni
- peculiarità di alcuni ambiti di lavoro che richiedono la definizione di indicatori specifici e particolarmente significativi

Indicatori

Gli indicatori possono essere

- numerici
- del tipo si/no

l'elenco indicatori viene accompagnato da una legenda fondamentale non solo per garantire continuità nel tempo, ma corretta interpretazione e possibilità di confronti con altri dati

Indicatori: esempi

Applicabilità

INDICATORE	Appl.		Dato o ril.	Sign. val.	Dato ril.	Sign. val.	NOTE
	S	R	Struttura		Ricercatori		
Ritardi	A	NA	NR				<p>Per S: non vengono annotati, vi è fascia di flessibilità di orario, non si sono mai stati registrati problemi in merito a tale aspetto</p> <p>Per R: non vi è presenza di orari stabiliti da contratto</p>

Indicatori: esempi

Tipologia di indicatori e definizioni

1.1 Numero di ore di assenza per motivi di salute	Malattia normali + malattia lunga durata + infortunio (itinere + lavoro) + visita medica certificata + terapie - esclusa sorveglianza sanitaria e eventuali benefit sanitari
1.1.1 Numero di ore di assenza per malattia	Malattie normali + malattia di lunga durata + visite mediche certificate e terapie, - esclusa sorveglianza sanitaria.
1.1.4 Numero di ore di assenza per infortunio in itinere	Mancate Timbrature
1.2.3 % utilizzo della banca ore	INDICATORE SI/NO (>90%SI < 90% NO). <i>Calcolo per % utilizzo</i> si può ottenere la % di utilizzo.
3.3 Procedimenti giudiziari in corso	Per tutti gli indicatori da 3.3.1 a 3.3.5 viene inserito il dato numerico. Per la valutazione se il dato è >0 è SI, se <0 è NO

Indicatori: esempi

Tipologia di indicatori e definizioni

6. Organizzazione del lavoro	
6.1 Gestione della produzione	
6.1.1 E' in atto almeno un sistema certificato di gestione?	si
6.1.2 Se il punto 6.1.1 = sì, nel periodo considerato sono stati svolti audit del sistema di gestione?	si
6.1.3 Se il punto 6.1.2 = sì, l'audit ha consigliato modifiche alle procedure?	si
6.1.4 Se il punto 6.1.3 = sì, le procedure sono state modificate come consigliato dall'audit??	si

Indicatori

vengono individuati gli indicatori significativi

- per la semplice presenza (es lavori a turni, presenza di denunce per situazioni gravi, ecc)
- base statistica ove la tipologia del dato lo consente e dove sono previsti parametri di riferimento

Indicatori: esempi

Elaborazione

1.1.1 Numero di ore di assenza per malattia	86.042,00	1
Valore atteso da confronto interaziendale	84.637,20	

	Maschi	femmine
1.1 Numero di ore di assenza per motivi di salute	71.536,00	14.971,00
Valore atteso da confronto intraaziendale	75.335,79	10.776,63
1.1.1 Numero di ore di assenza per malattia	63.571,00	8.408,00
Valore atteso da confronto intraaziendale	62.638,97	8.960,38
1.1.2 Numero di ore di assenza per maternità	2.411,00	6.315,00
Valore atteso da confronto intraaziendale	7.626,48	1.090,95
1.1.3 Numero di ore di assenza per infortunio di lavoro	4.689,42	11,85
Valore atteso da confronto intraaziendale	4.428,98	633,56
1.1.4 Numero di ore di assenza per infortunio in itinere	864,58	236,15
Valore atteso da confronto intraaziendale	961,56	137,55

Indicatori: esempi

Annotazioni

<p>4.1.2 Ci sono gruppi di lavoratori che hanno significative limitazioni (tecnologiche, organizzative, logistiche o temporali) per accedere agli strumenti di comunicazione di cui al punto 4.1.1? (annotare quali)</p>	<p>Il sistema informativo non è attualmente in grado di fornire dati precisi su questo indicatore. Tuttavia con le interviste è stato possibile rilevarne la presenza almeno a livello qualitativo. In particolare si segnalano le seguenti partizioni: xxx.</p>	<p>Con i colleghi della Direzione Organizzazione e Sviluppo verrà valutata la possibilità di individuare eventuali strutture i cui lavoratori hanno difficoltà di accesso alle risorse informative esistenti e di studiare eventuali strumenti integrativi di comunicazione.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicatori

Il trattamento dei dati consente di elaborare le frequenze di

- indicatori di manifestazione
- indicatori di rischio generico

Le annotazioni vengono utilizzate per elaborare i piani di intervento

Indicatori

La web application messa a punto per la raccolta, l'archiviazione e l'elaborazione dei dati rilevati

- facilita i processi di raccolta, archiviazione, classificazione dei dati relativi agli indicatori da utilizzare per la valutazione del rischio di stress lavorativo;
- avvia la costituzione dell'archivio storico dei dati sugli indicatori necessario alla formulazione dei giudizi e al monitoraggio continuo del rischio e degli effetti delle misure di prevenzione.

Ricadute per l'organizzazione

In relazione a valutazioni delle percezioni soggettive

- riconoscere in modo argomentato e su evidenze la necessità o la non necessità di accedere alle percezioni soggettive di stress
- fornire elementi per circoscrivere le aree organizzative in cui attuare la valutazione delle percezioni soggettive e per programmarla secondo criteri di priorità esplicitabili
- definire gli obiettivi conoscitivi della eventuale valutazione delle percezioni soggettive e guidare nella scelta degli strumenti

Ricadute per l'organizzazione

- Disporre di un sistema di rilevazione che
 - Sia costruito in relazione alle caratteristiche dell'organizzazione
 - “sfrutti” i dati e gli strumenti di rilevazione già disponibili
 - se mantenuto vivo, permette di intercettare nel tempo segnali di manifestazione e di rischio
- reiterabilità nel tempo della valutazione del rischio di stress lavoro correlato a costi decrescenti.

Ricadute per l'organizzazione

Prevediamo la disaggregazione dei dati per sesso.

L'esame congiunto di questi dati con la valutazione degli altri rischi per salute e sicurezza e con i dati socio-anagrafici previsti dalle norme antidiscriminatorie permette di individuare **condizioni di rischio specifici per genere** (differenze di esposizione ai fattori o differenze di manifestazione delle conseguenze).

In questo modo si può effettuare una valutazione dei rischi sensibile alle differenze di genere.

Aree di impegno e sviluppo

- Correlazioni fra indicatori
- Dati di riferimento per analisi di significatività
- Standardizzazione degli indicatori e delle modalità di calcolo
- Integrazione fra sistemi informativi aziendali