Rischio da stress lavoro correlato: la sperimentazione del metodo

Francesca Fani

Marina di Massa
28 settembre 2009

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Sperimentazioni effettuate

Le sperimentazioni condotte:

- 12 aziende o UO territoriali o ospedaliere con numero di dipendenti superiore a 10.
- 2 aziende con un numero di dipendenti fino a 10.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Processo di Risk Assessment

Il processo di valutazione e gestione del rischio stress si articola nei seguenti stadi:

- una fase di analisi preliminare, detta di **pre-diagnostica**, che ha come obiettivo quello di oggettivare il problema dello stress, di valutare le dimensioni collettive dello stress e di fornire elementi per decidere se proseguire nell'analisi, evidenziando i gruppi più esposti;
- una **fase di diagnostica** finalizzata ad approfondire gli indicatori "oggettivi" e valutare i livelli soggettivamente percepiti di stress, e ad identificarne le cause prioritarie; in questa fase vengono prodotti livelli di rischio per i diversi gruppi ed evidenziati specifici stressors;
- una **fase di restituzione** dei risultati ai dipendenti e alla dirigenza, finalizzata alla presa di consapevolezza del problema e del suo stato, nonché a prendere decisioni circa l'eventualità di un piano di miglioramento per la riduzione del rischio;
- una **fase di elaborazione** e realizzazione del piano di miglioramento;
- il **monitoraggio** dell'azione e dei suoi effetti conclude il processo.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Tabella riassuntiva delle Aziende Private o UO Ospedaliere o Territoriali prese in esame

	Tipo attività	N° personale dipendente	Suddivisione in aree omogenee	Secondo livello approfondimento	Terzo livello di approfondimento
1	Azienda chimica	250	4		x
2	Azienda Alta tecnologia	35	1	x	x
3	Costruzione ascensori	104	3	x	x
4	Società Aeroportuale	452	4	x	x
5	Mercato beni culturali e sviluppo software	29	1	x	x
6	Azienda portuale	60	1		x
7	Azienda portuale	80	1		x
8	U.O territoriale (ADI)	30	1		x
9	U.O territoriale (ADI)	10	1		x
10	U.O ospedaliera (laboratorio analisi)		1		x (solo check list)
11	U.O territoriale (ADI)	50	1		x
12	Cooperativa di Assistenza Domiciliare	23	1		x
TOTALE		**1123**	20	4	12

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Campione al quale è stata somministrata la metodologia

- Le aziende o U.O ospedaliere o territoriali che si sono avvalse della metodologia proposta sono, ad oggi, 12, di queste 7 sono aziende private e 5 U.O ospedaliere o territoriali.

Il totale del personale coinvolto è così suddiviso: 1010 personale aziendale (89,93%), 113 personale dipendente pubblico (10,07%).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Correlazione fra il Secondo e il Terzo Livello di Approfondimento

- Tutte le aziende in cui è stata effettuata la sperimentazione possedevano i requisiti per proseguire la valutazione oltre il primo livello.

- Nella maggioranza delle realtà organizzative nelle quali si è sperimentato il terzo livello, tale sperimentazione non ha fatto seguito a quella del secondo livello, come prevederebbe il percorso metodologico, per due motivi: il maggior interesse del gruppo di lavoro per la sperimentazione del terzo livello in ragione della sua maggiore complessità ed originalità ed una tardiva messa a punto degli strumenti del secondo livello di approfondimento.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Correlazione fra Secondo Livello di approfondimento e Livello di Rischio

- Nella seppur limitata casistica si è potuto riscontrare, in un solo caso fra quelli in cui la valutazione ha coperto entrambi i livelli di approfondimento (secondo e terzo), un livello di rischio medio in correlazione alla presenza di **significativa sintomatologia rischio stress lavoro correlato** (aumento di assenze/giornate lavorative; n° provvedimenti disciplinari, segnalazioni al medico competente, n° di persone divenute non idonee al lavoro, costi per l'incentivazione al pensionamento anticipato). Nelle altre realtà si è riscontrato un livello di rischio basso o non significativo connesso ad una totale assenza di sintomi assimilabili allo stress.
- ***Ciò potrebbe far ipotizzare una correlazione fra la sintomatologia da stress lavoro correlato e una valutazione del rischio da medio a molto alto.***

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Correlazione fra Secondo Livello di approfondimento e Livello di Rischio

Per quanto concerne **l'analisi delle politiche gestionali ed organizzative aziendali** si è riscontrato che nella maggior parte dei casi indagati, dove si è effettua di approfondimento, una valutazion à (scarso o molto scarso livello d n livello di rischio da medio a mol e una valutazione di rischio basso di protezione.

Ciò potrebbe far ipotizzare c le politiche gestionali ed e del rischio da medi olto al

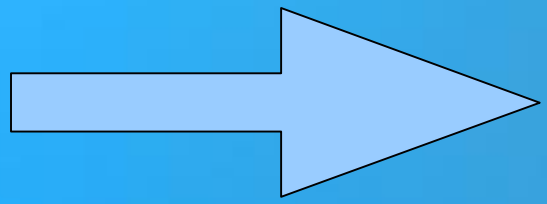
I dati raccolti e l'analisi fino ad ora effettuata forniscono informazioni solo qualitative del campione ottenuto non potendoci avvalere di strumenti statistico-matematici per la verifica di ipotesi o enunciati

- **Per tale motivo si prospettano ulteriori approfondimenti dei dati raccolti, o ancora da esaminare, per una eventuale modifica dei criteri interpretativi del secondo livello di approfondimento.**

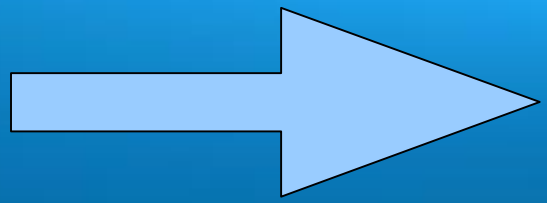
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Terzo Livello di approfondimento

- Per quanto concerne il terzo livello di approfondimento tutte le strutture elencate si sono avvalse dell'intero percorso valutativo, fatta eccezione che per il Laboratorio analisi di una AUSL dove si è deciso di rimandare la somministrazione del questionario JCQ in quanto l'UO stava subendo rilevanti cambiamenti organizzativi.



Interviste semistrutturate utilizzando come riferimento specifiche check list, al fine di individuare eventuali costrittività organizzative riferibili sia al contesto che al contenuto del lavoro.

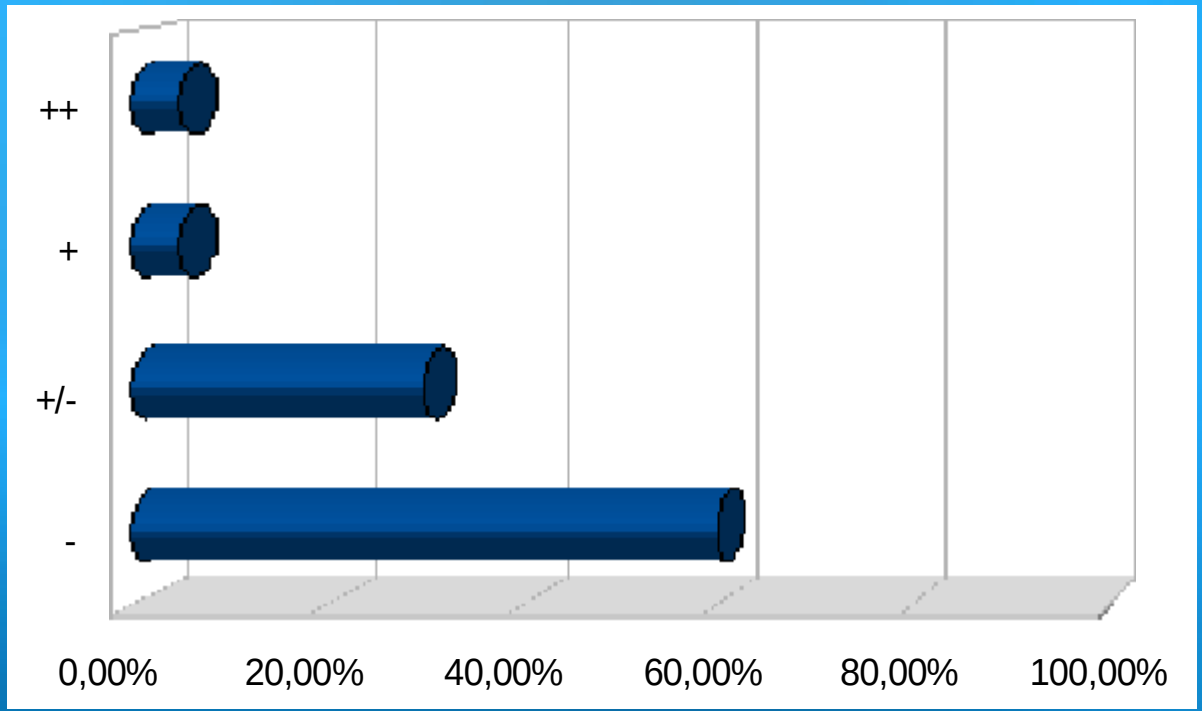


Questionario Job Content Questionnaire di Karasek (versione a 49 item)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Check list

- Nel grafico che segue sono raccolti i risultati ottenuti dalle check list relativamente alle 12 strutture indagate (20 aree omogenee). Dove si evidenzia una prevalenza di punteggio a Bassa criticità (segno grafico “-”, 60%), a seguire un livello di moderata criticità (segno grafico “+/-”, 30%) e un punteggio equivalente (5%), per i livelli di alta e molto alta criticità (rispettivamente segni grafici, “+” e “++”).



PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

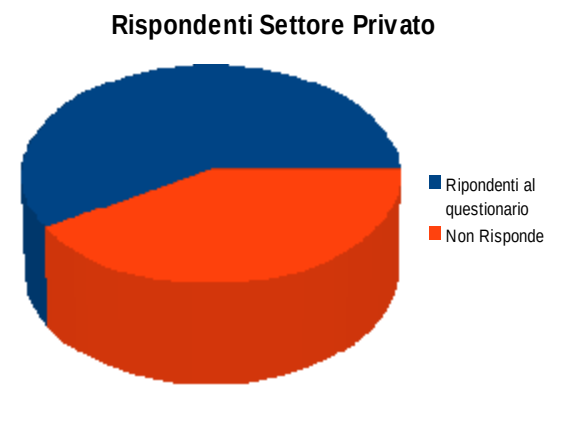
Check list [2]

- Una difficoltà riscontrata durante le interviste, è stata la paura della loro individuale esposizione espressa dai dipendenti scelti per evidenziare le eventuali costrittività organizzative.
- Il dubbio veniva fugato nel momento in cui si chiariva che l'opinione espressa rappresentava il pensiero della categoria o area professionale indagata e che alle segnalazioni di costrittività facevano seguito proposte con ottica migliorativa.
- Anche i casi in cui la check list ha evidenziato un livello di rischio basso è stato, comunque possibile rilevare un buon numero di costrittività organizzative sulle quali intervenire secondo priorità collegate al punteggio attribuito (da 1 a 3)

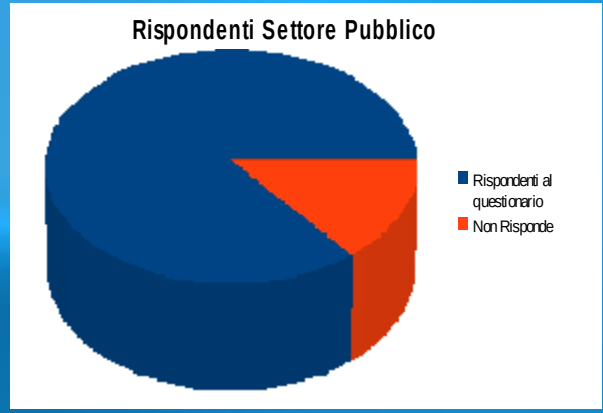
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Somministrazione JCQ di Karasek

La popolazione che ha risposto e riconsegnato il questionario è stata in totale del 61,53%, superando il 50% dei rispondenti dato minimo per ritenere le risposte fornite rappresentative delle realtà indagate.



Si può evidenziare che nelle realtà organizzative pubbliche si è ottenuta una percentuale di personale che ha restituito il questionario maggiore (l'85,84% contro il 58,81%).



PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Somministrazione del JCQ

In tutte le realtà la distribuzione del questionario è stata accuratamente preparata.

La modalità scelta è stata quella dell'autosomministrazione, inserendo il questionario in busta paga.

La divulgazione è stata effettuata tramite:

- lettere esplicative allegate al questionario
- adeguata informazione e successiva formazione sull'obiettivo da raggiungere agli RLS
- divulgazione del questionario allegato alla busta paga ed eventualmente per mezzo degli RLS stessi
- preparazione delle urne per il ritiro con segnalata la data di riconsegna

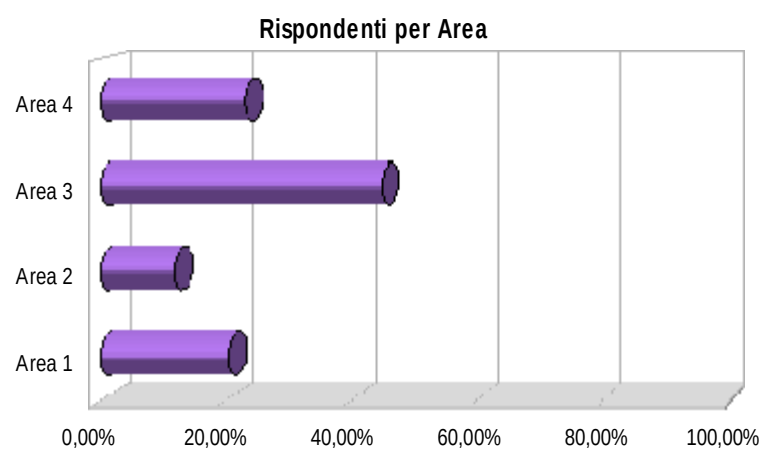
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Modello di Karasek

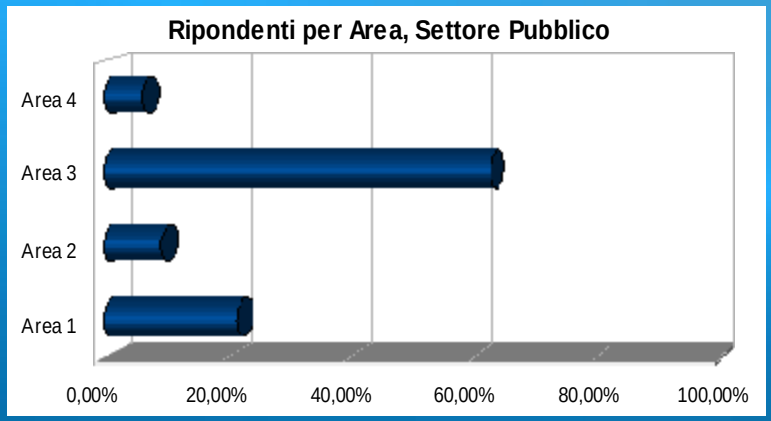
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

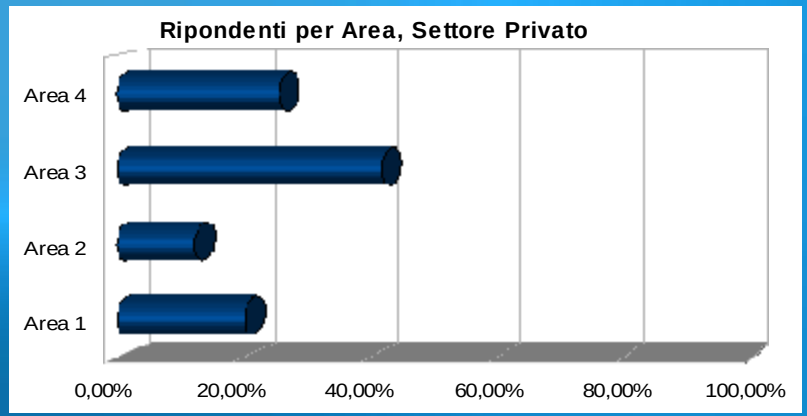
Dati che emergono dal questionario, JCQ

- Per quanto concerne i dati che emergono dal test si evince come la maggior parte dei rispondenti sia collocabile nell'area 3



Dai grafici si evidenzia come la situazione nel settore privato presenti un'alta percentuale di rispondenti nell'Area 4 (25,75%), che Karasek definisce di “High Strain”, mentre solo il 6,18% nel settore pubblico cade in questa stessa Area.
Per quanto concerne l'Area 1 e 2, rispettivamente definite, “Low Strain” e “Passive”, hanno ricevuto delle percentuali simili nei due settori indagati (rispettivamente settore pubblico 21,64% contro il 20,20% del settore privato, per l'Area “Low Strain”; e 9,27% contro il 12,12% per l'Area definita “Passive”).
Una lieve discordanza di percentuale si riscontra, invece, nell'Area 3, dove il settore privato percepisce un livello di stress definito “Active” in una percentuale maggiore 62,88% contro il 41,91%.





PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Relazione fra check list e Questionario JCQ

- La tabella che segue sintetizza la distribuzione delle 20 aree omogonee indagate correlate con le aree del questionario JCQ di Karasek.

	CHECK LIST				
		-	+/-	+	++
SINTOMI SOGGETTIVI	1	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
	3	11	3	1	1
	4	1	3	0	0

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

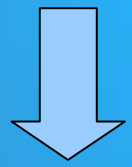
Sperimentazione aziende con numero di dipendenti fino a 10

- 2 aziende con un numero di dipendenti fino a 10.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Pre-diagnostica, basata su indicatori di effetto

- Incontro di presentazione della metodologia di valutazione alla presenza degli attori interessati, Responsabile aziendale, RSPP, RLS, medico competente.
- Presenza di effetti dello stress valutando l'esistenza di casi di disagio clinicamente accertati da centri pubblici di riferimento con nesso causale certo o altamente probabile con condizioni di stress lavorativo
- Analisi, con l'utilizzo del primo livello di approfondimento, per verificare la probabilità che, in quella realtà lavorativa, sia significativa la presenza di condizioni di lavoro potenzialmente stressogene.
- Analisi dati presenti in letteratura.
- Osservazione diretta.
- Analisi della documentazione aziendale.
- Colloquio coi dirigenti aziendali.
- Colloquio con l'RLS
- Colloquio col medico competente



Utilizzo dell'elenco che considera i due livelli di pericolosità dei rischi potenziali, **criteri maggiori e criteri minori.**

VALUTAZIONE, A SEGUITO DELL'ANALISI PRELIMINARE, DELLA PROBABILITÀ CHE LE CARATTERISTICHE AZIENDALI PRESE IN CONSIDERAZIONE SIANO CORRELATE A FATTORI DI RISCHIO O MENO.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Fase di diagnostica, stima del rischio, ponderazione degli indicatori “soggettivi”

Valutazione dell'esposizione al rischio dei lavoratori in relazione a 6 aree chiave dell'organizzazione del lavoro :

- Richieste,
- Controllo,
- Sostegno,
- Rapporti interpersonali,
- Ruolo,
- Cambiamenti.

- Intervista a singoli lavoratori.
- Intervista a gruppi di lavoratori

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Fase di diagnostica, stima del rischio, ponderazione degli indicatori “oggettivi”

- Valutazione delle misure predisposte dall'azienda per impedire condizioni lavorative stressogene
- Valutazione della presenza di sistemi locali per rispondere a problematiche individuali (come si attiva l'azienda nel caso si verifichino problematiche individuali)
- Intervista libera ai dirigenti

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Fase di elaborazione

- Messa in atto , nel caso che il datore di lavoro lo ritenga opportuno, delle proposte individuate.
- Allegare al documento di valutazione gli interventi migliorativi individuati, stabilendo tempi e priorità nell'attuazione.

Fase di monitoraggio

Valutazione dopo 5 o 3 anni nel caso la valutazione si sia interrotta al primo o al secondo livello di approfondimento.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Conclusioni

Per aziende sopra i 10 dipendenti:

- Modifiche dei criteri interpretativi del Secondo Livello di approfondimento
- Ampliamento del campione
- Utilizzo di strumenti statistico matematici per confermare le ipotesi interpretative

Per aziende fino a 10 dipendenti

- Ampliamento del campione

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com