

Sabato 28 settembre 2013, ore 9.00-13.00

Ordine degli Psicologi della Sardegna

Via Sonnino 33 - Cagliari

RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO: LA VALUTAZIONE

- ∅ La valutazione preliminare: strumenti e normativa - Davide Floris
- ∅ La valutazione preliminare: criticità e buone prassi - Gianfranco Cicotto**
- ∅ La valutazione approfondita: strumenti e normativa - Davide Floris
- ∅ La valutazione approfondita: criticità e buone prassi - Gianfranco Cicotto**

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

“Secondo le indicazioni dell’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie: quelli relativi al **contesto di lavoro** di natura gestionale [e] quelli relativi al **contenuto del lavoro** di natura organizzativa”.

– *La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica*. ISPESL, marzo 2010, p.11

La Circolare Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (N.23692 del 18/11/10) stabilisce che la rilevazione – oggettiva e verificabile – deve riguardare quanto meno queste famiglie di indicatori:

- Eventi sentinella
- Fattori di contenuto del lavoro
- Fattori di contesto del lavoro

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Valutiamo il *rischio* o la *presenza* di stress?

Gli eventi sentinella cosa misurano?

Misurano la diminuzione, l'aumento o l'invariabilità dei seguenti indicatori aziendali

- indici infortunistici
 - assenze per malattia
 - % assenze dal lavoro
 - % ferie non godute
 - % trasferimenti personale
 - % rotazione personale
 - procedimenti sanzioni disciplinari
 - richieste visite mediche
 - segnalazioni formalizzate di lamentele
 - istanze giudiziarie
-

**Sono
elementi di
rischio ?**

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Metodo V.I.S. (Valutazione per Indicatori di Stress)

Sarto F., De Carlo, N.A., Falco, A., Vianello, L., Zanella, D., Magosso, D., *et al.* (2009). Stress lavoro-correlato: Il metodo VIS per la valutazione. *Il Sole 24 Ore – inserto ambiente e sicurezza*, 15, 2-23.

Eventi sentinella

- Tipologia di contratto
- Elementi di sistema di gestione
- Lavori ad alto strain relazionale
- Assenze per malattie
- Cessazioni dal lavoro per qualsiasi motivo e per motivi specifici
- Vertenze
- Dati sanitari (infortuni, non idoneità ecc)

Il calcolo dell'indice sintetico di rischio espresso in quartili (1°q rischio basso, 2°q r. medio, 3°q e 4°q r. alto) risente delle soglie di riferimento

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Metodo V.I.S. (Valutazione per Indicatori di Stress)

Sarto F., De Carlo, N.A., Falco, A., Vianello, L., Zanella, D., Magosso, D., *et al.* (2009). Stress lavoro-correlato: Il metodo VIS per la valutazione. *Il Sole 24 Ore – inserto ambiente e sicurezza*, 15, 2-23.

MAL COMUNE MEZZO GAUDIO?

ES.: settore COSTRUZIONI 4,73% incidenza di infortuni indennizzati

Per il Metodo VIS sei a rischio quando il tuo indice aziendale è doppio, altrimenti sei “normale”.

Ma è normale che qualcuno si faccia male e (nell’8,8% di questi) muoia?

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Cosa dice la giurisprudenza sul “mal comune mezzo gaudio”, sugli indici sommativi ecc?

La **Cassazione Penale**, con **sentenza n. 11062 dell’8 marzo 2013**, ha confermato la condanna di un datore di lavoro per l’infortunio occorso ad un lavoratore addetto a lavori di pulizia il quale, mentre stava salendo lungo una scala a pioli, è caduto dalla stessa riportando lesioni gravi. Al datore di lavoro era stato contestato di *“non aver operato la valutazione del rischio da caduta dall’alto, da posture incongrue e da stress da lavoro ripetitivo”*; in particolare il Tribunale riteneva *“che tanto la stanchezza che la conseguente caduta fossero da ascrivere alla mancata valutazione dei rischi sopra ricordati che qualora eseguita avrebbe consentito di prevedere modalità operative tali da ridurre lo stress da lavoro ripetitivo e da postura”*.

Cass. Pen., Sez IV, 20 febbraio 2012, sentenza n. 6643: condannato il *“Presidente del Consiglio di Amministrazione” di una S.p.A. avente ad oggetto la produzione di pizze fresche e surgelate che nella sua qualità di datore di lavoro non valutava il rischio da movimenti frequenti e ripetitivi degli arti superiori ed il rischio da movimentazione manuale dei carichi per la mansione di addetta alla preparazione ingredienti, e conseguentemente non individuava le opportune misure di prevenzione protezione.*”

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Check List, problemi di natura:

➤ Matematica ➤

➤ Metodologica ➤

➤ Teorica ➤

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

Check list INAIL

Sono elencate 3 Aree di rischio corrispondenti alle 3 famiglie di indicatori

I – eventi sentinella

II – area contenuto del lavoro = fattori di contenuto del lavoro

III – area contesto del lavoro = fattori di contesto del lavoro

Le aree sono declinate in fattori

Ciascun fattore è descritto da indicatori/item

Per ogni indicatore (item) viene attribuito un punteggio

I punteggi dei singoli item (secondo delle regole prestabilite) vanno sommati per ciascun fattore.

Per ogni area si sommano (secondo delle regole prestabilite) i punteggi dei singoli fattori.

La somma dei punteggi delle tre aree costituisce il punteggio totale di rischio.

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

TOT I AREA – Eventi sentinella

5/67 = 7,5%

FATTORI	Peso item/fattore	Rapporto fattore/tot
Ambiente ed attrezzature di lavoro	1/13	36,11%
pianificazione dei compiti	1/6	16,67%
carico e ritmo di lavoro	1/9	25,00%
orario di lavoro	1/8	22,22%
TOT II AREA – Contenuto del lavoro		100,00%

36/67 = 53,7%

ATTENZIONE:
 questa ripartizione non è sostenuta da alcun studio scientifico

FATTORI	Peso item/fattore	Rapporto fattore/tot
Funzione e cultura organizzativa	1/11	42,30%
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	1/4	15,38%
Evoluzione della carriera	1/3	11,54%
Autonomia decisionale	1/5	19,24%
Rapporti interpersonali sul lavoro	1/3	11,54%
Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro	(range valori da 0 a -1)	0 % <small>Le istruzioni impongono questa rivalutazione: se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1. Se superiore a 0, inserire il valore 0.</small>
TOT III AREA – Contesto del lavoro		100%

26/67 = 38,8%

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

ANOMALIA: in nessun caso è previsto che il rischio circa i rapporti interpersonali sia “ALTO”

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
Rapporti interpersonali sul lavoro		0	1	2	3		

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

N.	INDICATORE	Si	No	PUNTEGGIO FINALE	NOTE
63	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
64	Possibilità di orario flessibile	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
65	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		
66	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>		

TOTALE PUNTEGGIO

Se il risultato finale è **uguale a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore -1**

Se il risultato finale è **superiore a 0**, nella TABELLA FINALE **CONTESTO DEL LAVORO** alla voce "INTERFACCIA CASA LAVORO" si inserisce il **valore 0**

ANOMALIA: Il costrutto interfaccia F/L non è indagato da questi item. Inoltre, nessuno studio scientifico dimostra che esso vada "azzerato" in caso di presenza di rischio e che, addirittura, in caso di valore pari a zero concorra a diminuire il rischio di *altri* fattori

La valutazione preliminare: criticità e buone prassi

AREA		TOTALE PUNTEGGIO PER AREA
CONTENUTO DEL LAVORO	53,7%	
CONTESTO DEL LAVORO	38,8%	
INDICATORI AZIENDALI*	7,5%	
TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO		

Tabella riassuntiva che mostra lo sbilanciamento tra i fattori indagati

Sabato 28 settembre 2013, ore 9.00-13.00

Ordine degli Psicologi della Sardegna

Via Sonnino 33 - Cagliari

RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO: LA VALUTAZIONE

- Ø La valutazione preliminare: strumenti e normativa - Davide Floris
- Ø La valutazione preliminare: criticità e buone prassi - Gianfranco Cicotto
- Ø La valutazione approfondita: strumenti e normativa - Davide Floris
- Ø La valutazione approfondita: criticità e buone prassi - Gianfranco Cicotto

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

“Secondo le indicazioni dell’Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del lavoro, mutate dagli studi di Hacker (1991) e Hacker et al. (1983), i fattori di rischio correlati allo stress si possono suddividere in due grandi categorie: quelli relativi al **contesto di lavoro** di natura gestionale [e] quelli relativi al **contenuto del lavoro** di natura organizzativa”.

– *La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica*. ISPSEL, marzo 2010, p.11

La Circolare Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (N.23692 del 18/11/10) stabilisce che la valutazione (approfondita) della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso opportuni strumenti, deve essere compiuta sulle famiglie di indicatori:

- Fattori di contenuto del lavoro
- Fattori di contesto del lavoro
- Eventi sentinella (?)

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

CONTENUTO LAVORATIVO (Hacker, 1991)	
CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata
Carico di lavoro / ritmo di lavoro	Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

CONTESTO LAVORATIVO (Hacker, 1991)	
CATEGORIA	CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito delle organizzazioni	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/ controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Conciliazione casa/lavoro

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

HSE Management Standard

1. DOMANDA

Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro

2. CONTROLLO

Riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa.

3. SUPPORTO

Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi.



4. RELAZIONI

Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili.

5. RUOLO

Verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti.

6. CAMBIAMENTO

Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale.



La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

HSE Management Standard

IL PROBLEMA DEL BENCHMARKING

INAIL: validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia

QUALI FATTORI?

IL PROBLEMA DELLA VALIDAZIONE ITALIANA

Magnavita, N. (2012). Validation of the Italian version of the HSE Indicator Tool. *Occupational Medicine*, 62, 288-294.

Oltre a Domanda, Controllo, Relazioni, Ruolo e Supporto dei colleghi, che corrisponde alla versione UK, vi è un'area denominata 'ELASTICITÀ' che incorpora la versione UK 'Supporto dei capi' e 'Cambiamento'.

E dove lo metti? Tra contenuto o contesto?

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

Effort-Reward Imbalance (ERI)

Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I & Peter R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine.*, 58,1483-1499

Misura lo stress individuale percepito

Magnavita, N., (2008). Strumenti per la valutazione dei rischi psicosociali sul lavoro. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 30 (1), A87-A97.

Conway, P. M., (2009). Gli strumenti per la valutazione soggettiva del rischio stress lavoro-correlato. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 2, 197-199.

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

Occupational Stress Indicator (OSI)

Sirigatti S, Stefanile C. (1988).

Fonti di stress

Fattori intrinseci al lavoro
Ruolo manageriale
Relazione con altre persone
Carriera e riuscita
Clima e struttura organizzativa
Interfaccia casa-lavoro

Strategie di coping

Supporto sociale
Orientamento al compito
Logica
Relazione casa-lavoro
Tempo
Coinvolgimento

Comportamento di Tipo A

Atteggiamento verso la vita
Stile di comportamento
Ambizione
Tipo A - Sintetico
Tipo A – Totale

Effetti dello stress

Soddisfazione per la carriera
Soddisfazione per il lavoro stesso
Soddisfazione per l'impostazione e la struttura organizzative
Soddisfazione per i processi organizzativi
Soddisfazione per le relazioni interpersonali
Soddisfazione lavorativa – Sintetico
Soddisfazione lavorativa - Totale

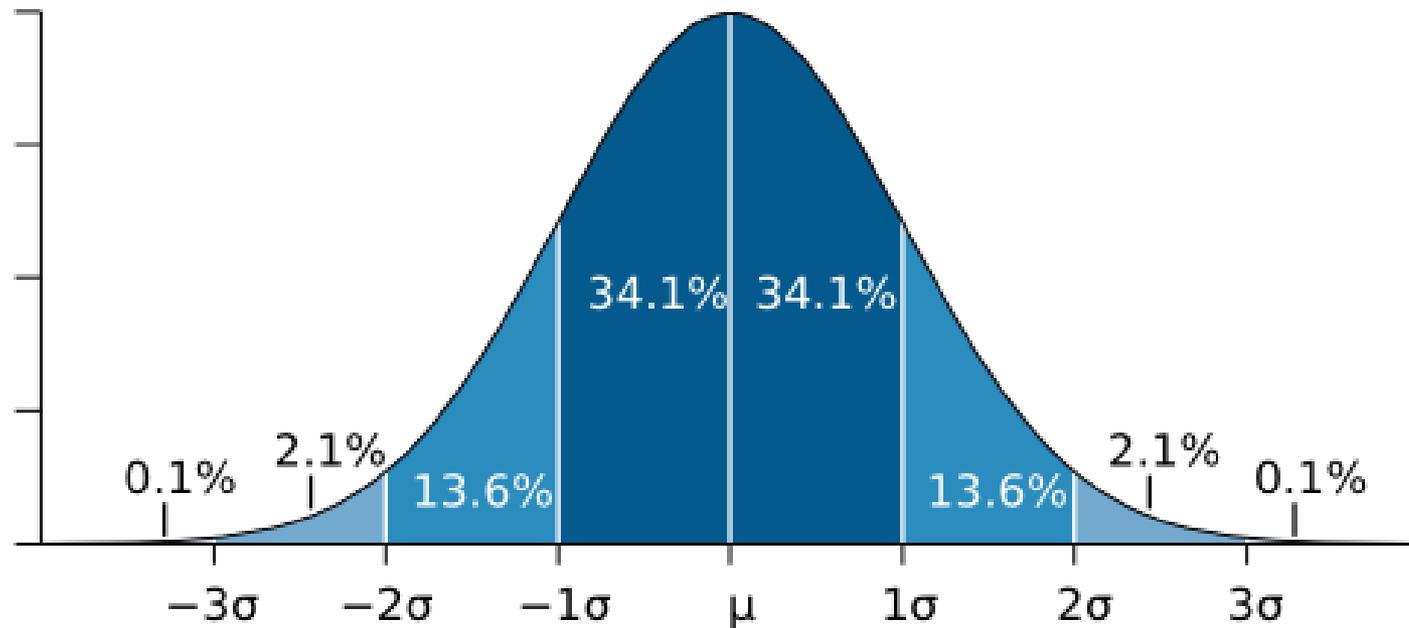
Controllo

Forze organizzative
Processi di gestione
Influenze individuali
Locus of control - Sintetico
Locus of control – Totale

Stato di salute attuale

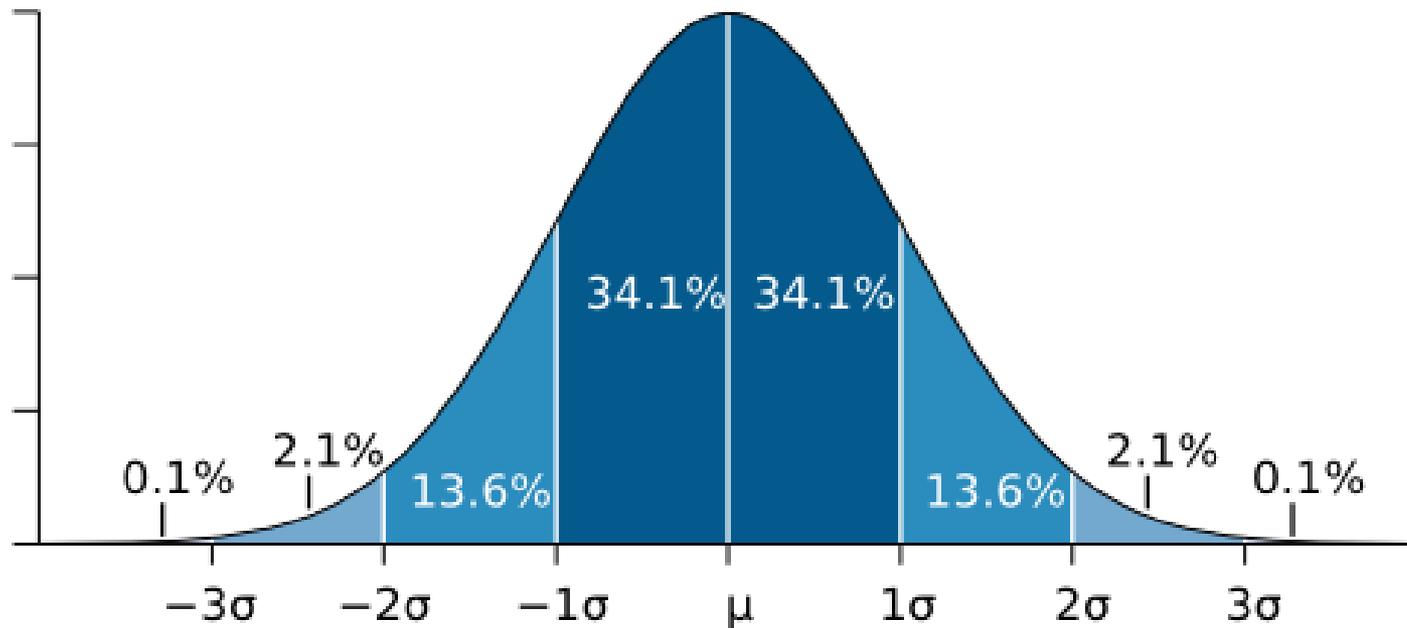
Salute psicologica
Salute fisica

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi



Mal comune mezzo gaudio?

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi



HSE, Relazioni, ok se > 3,9



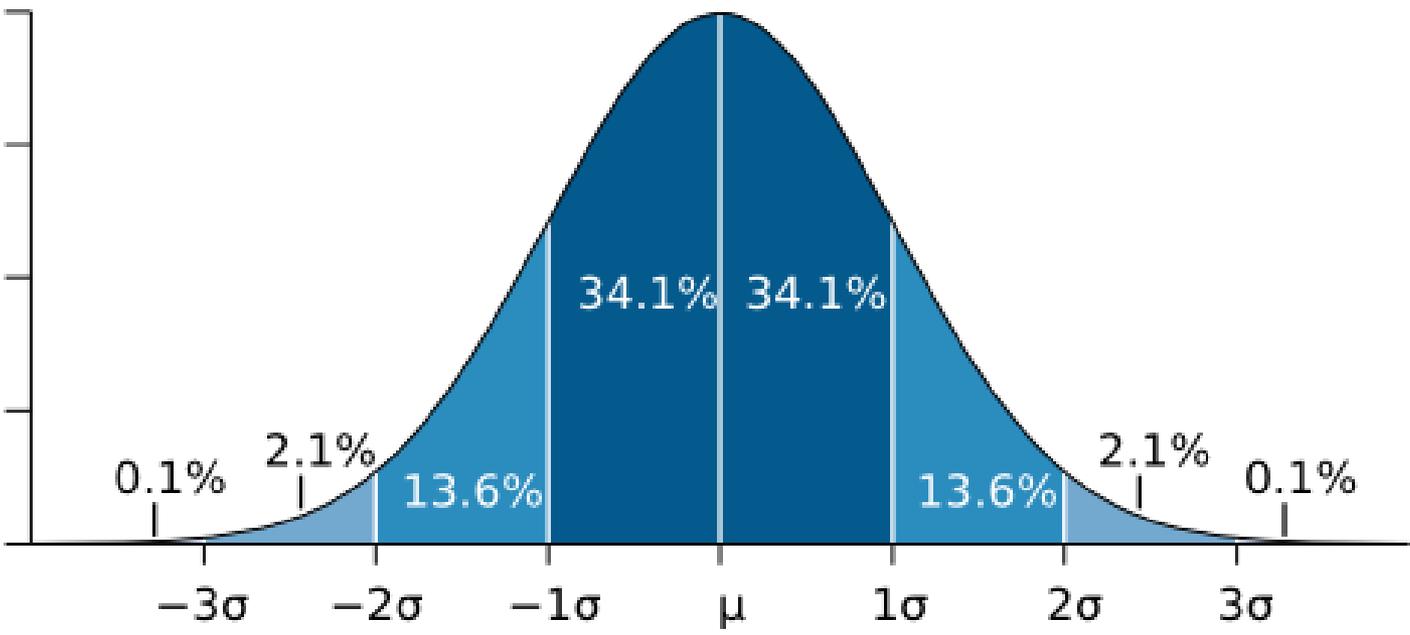
MOBBING, MODELLO DI HARALD EGE

La "Condizione Zero": condizione normalmente presente nei contesti lavorativi italiani, che prevede scontri e conflitti considerati normali, a causa dell'alta competitività degli italiani.

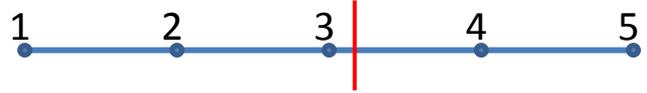
Questa fase è caratterizzata da diverbi di opinione, discussioni, piccole accuse e rpicche, con lo scopo di emergere rispetto agli altri.

Ege, H. (2002). *Mobbing: conoscerlo per vincerlo* (Vol. 55). Milano: Franco Angeli.

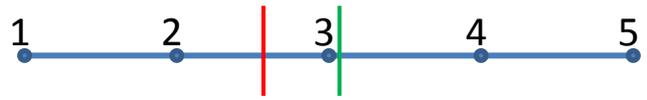
La valutazione approfondita: criticità e buone prassi



HSE, Supporto capi, non è ok se $< 3,2$

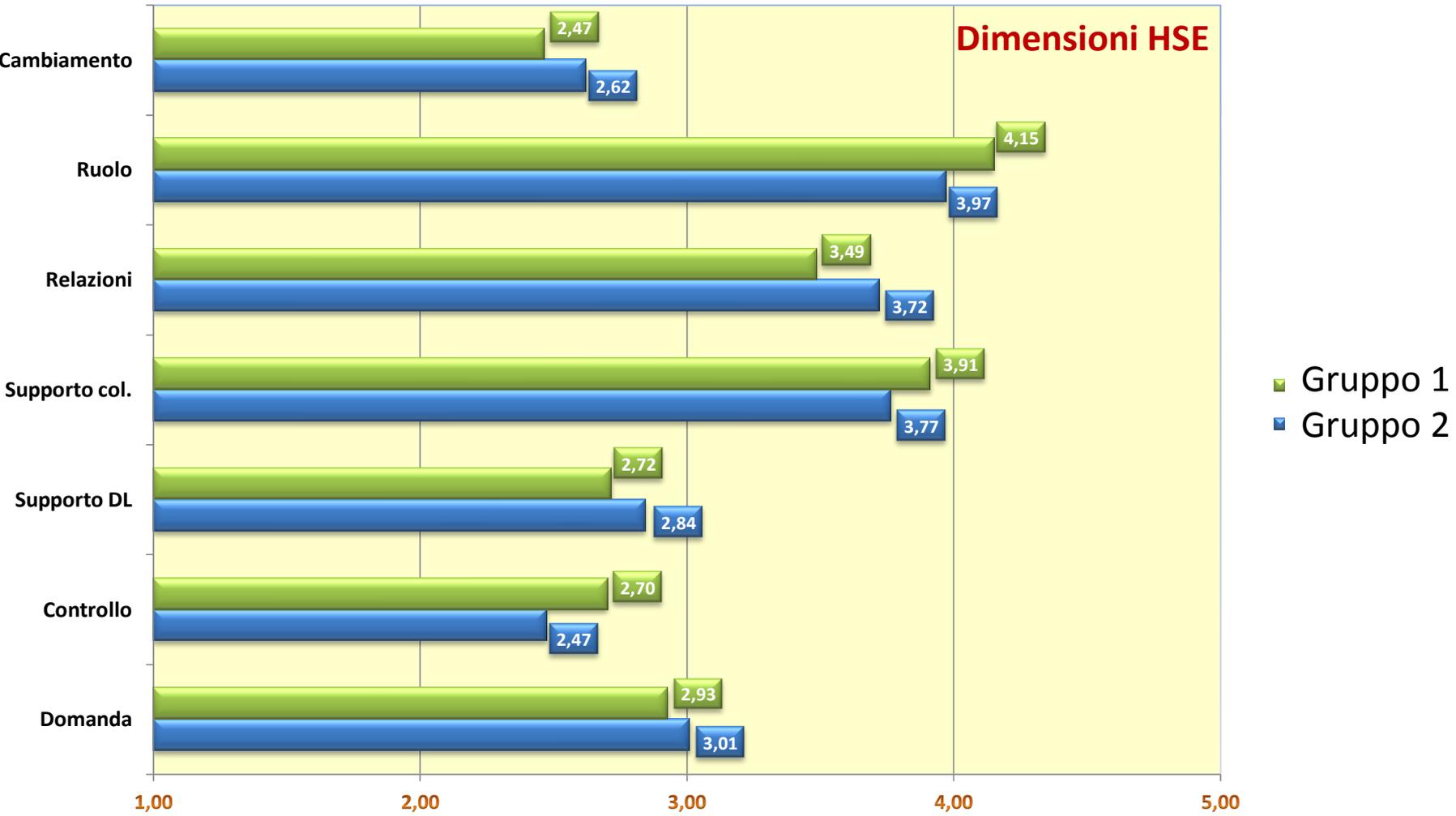


HSE, Cambiamento, non è ok se $< 2,7$
È ok se > 3



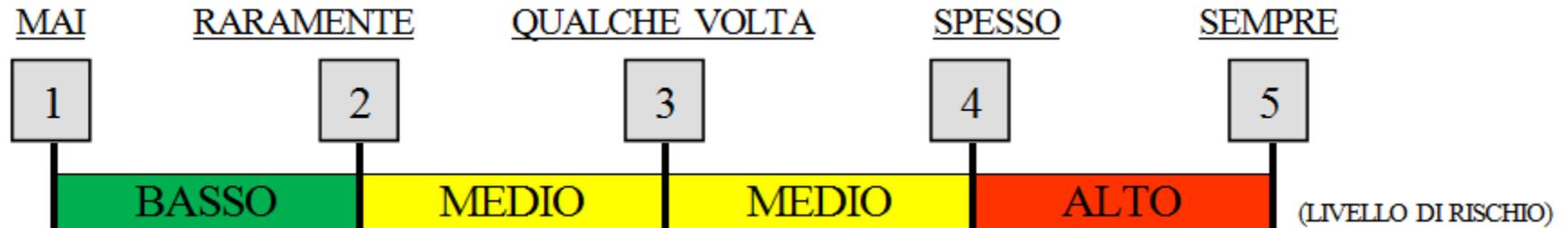
La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

Opportunità di considerare i punteggi relativi all'azienda come suggerito dal metodo del Q-Bo - De Carlo A.N., Falco A., Capozza D. (2008). *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Q-Bo)*. Milano: Franco Angeli



La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

Opportunità di considerare i punteggi espressi soggettivamente



Se la misura del livello del rischio è l'espressione numerica della percezione delle persone, allora essa deve esser presa per quella che è, quindi va da sé che un punteggio che non supera il 2 esprime un livello di rischio basso, che ciò che sta intorno al punto medio – oltre il 2 ma meno di 4 – esprime un livello di rischio medio, e ciò che supera il 4 è alto.

La valutazione approfondita: criticità e buone prassi

Riassumendo le proposte di miglioramento...

- ✓ Evitare di considerare quale indice di rischio solo il punteggio sommativo della check list
- ✓ Utilizzare nell'analisi approfondita specifiche scale aggiuntive (per es. Interfaccia F/L)
- ✓ Interpretare i punteggi (anche) da un punto di vista relativo, ciascun indicatore rispetto agli altri della stessa azienda
- ✓ Considerare l'opportunità di utilizzare i punteggi espressi soggettivamente