



Stress e Lavoro un tema dell'oggi

Mercoledì 21 ottobre 2015

Viale Gabriele D'Annunzio 15

Milano

La gestione dello SLC nel contesto europeo e il monitoraggio delle aziende registrate sulla piattaforma INAIL per la valutazione e gestione del rischio

Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino

INAIL – Dipartimento Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale

Il cambiamento del mondo del lavoro



Mario Ceroli, The Fifth State, 1984

PEROSH, 2012

EU-OSHA, 2007; 2009

CO.CO.CO.

Lavoro Interinale

Contratti a tempo determinato

Contratti a tempo indeterminato

Lavoro ripartito

Borse Lavoro

Piani inserimento prof.li

Somministrazione di lavoro

Lavoro intermittente

Tirocini Formativi

Formazione Lavoro

Lavori Socialmente Utili

Contratto di inserimento

Lavoro a tempo parziale

Apprendistato

Telelavoro

Lavoro a domicilio

Lavoro a progetto

Vouchers

Prestazioni d'opera occasionale

Lavoro occasionale di tipo accessorio

JOBS ACT ?

PRE

POST



I COSTI DELLO STRESS

NEL 2002 IL COSTO ECONOMICO ANNUALE DELLO STRESS
NELL'UE-15 È STATO STIMATO ESSERE **20 MILIARDI DI EURO**

43%
104 MILIARDI €

*Costi diretti
inclusi i
trattamenti
medici*

IL COSTO TOTALE DEI DISTURBI DI
SALUTE MENTALE IN EUROPA È
STIMATO INTORNO AI

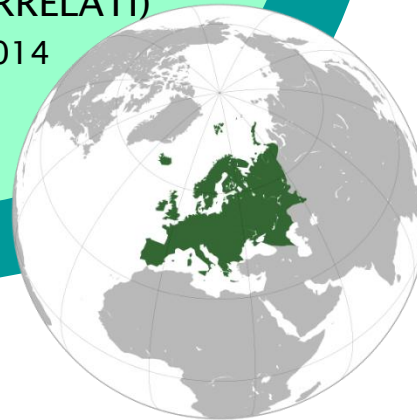
240 MILIARDI OGNI ANNO

(INCLUDONO SIA QUELLI
CORRELATI AL LAVORO CHE
QUELLI NON CORRELATI)

EU-OSHA, 2014

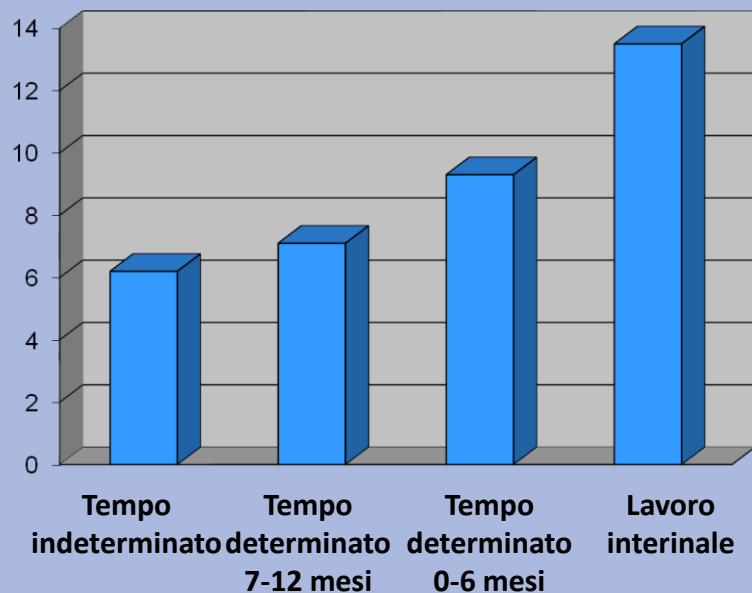
57%
136 MILIARDI €

*Perdita di
produttività
Inclusi i giorni
di assenza per
malattia*



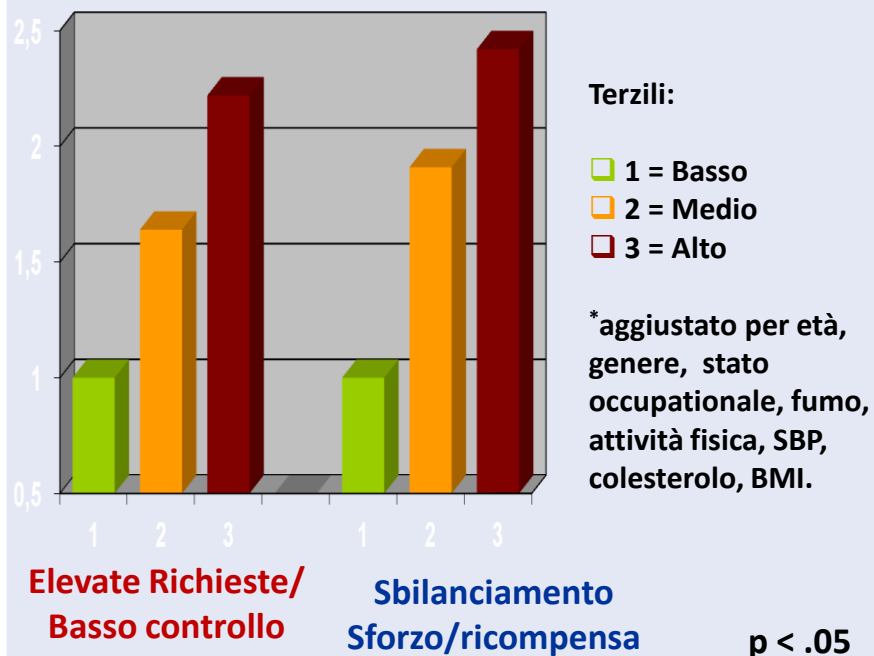
Gli impatti sulla salute

TIPOLOGIA DI IMPIEGO E USO DI ANTIDEPRESSIVI (1998-2002)



Virtanen et al., J. Psychiatric Research, 2008

STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHIO DI MORTALITÀ PER MALATTIE CARDIOVASCOLARI



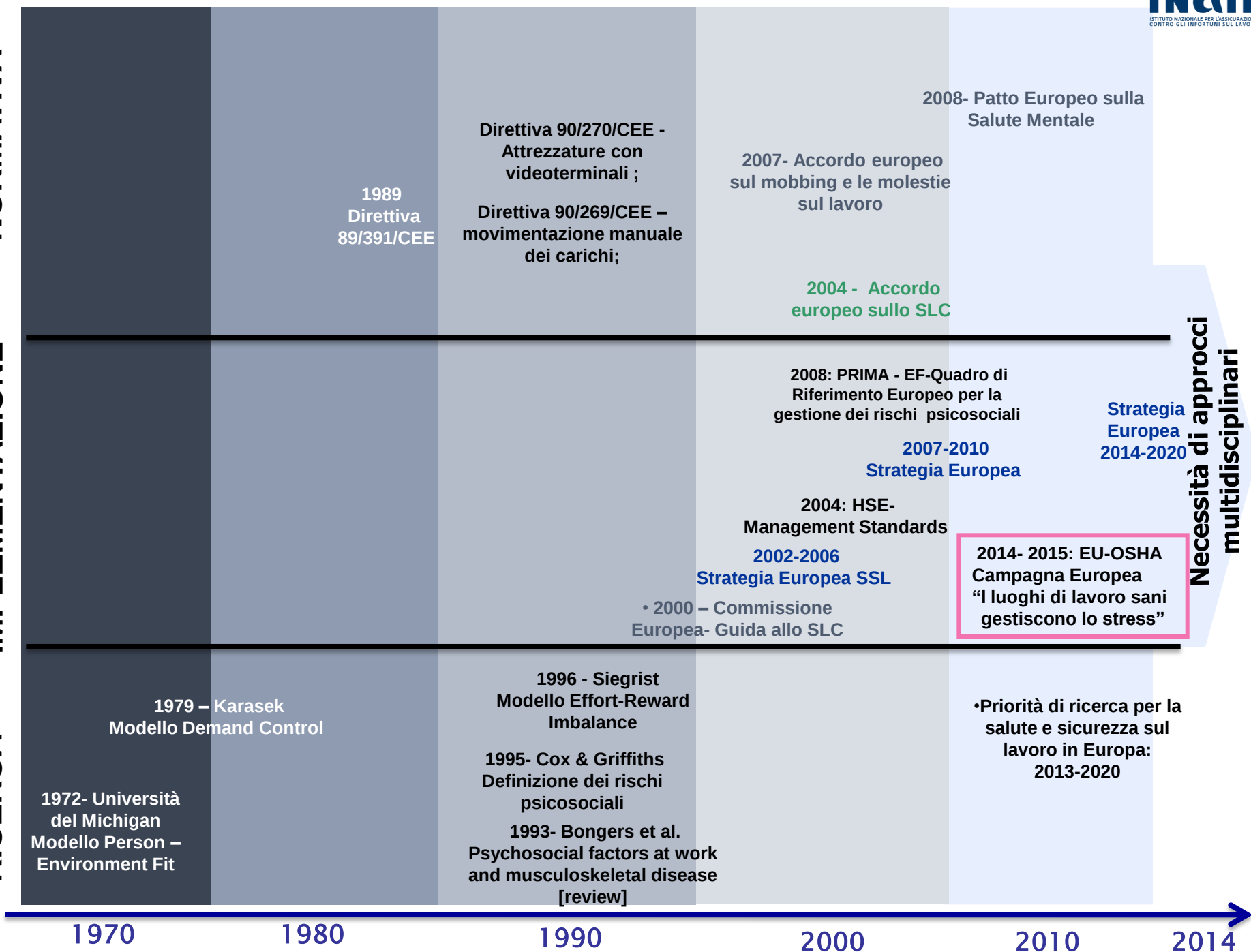
N max=812 (73 decessi); durata del follow-up 25,6 anni

M. Kivimäki et al., BMJ, 325: 857, 2002

NORMATIVA

IMPLEMENTAZIONE

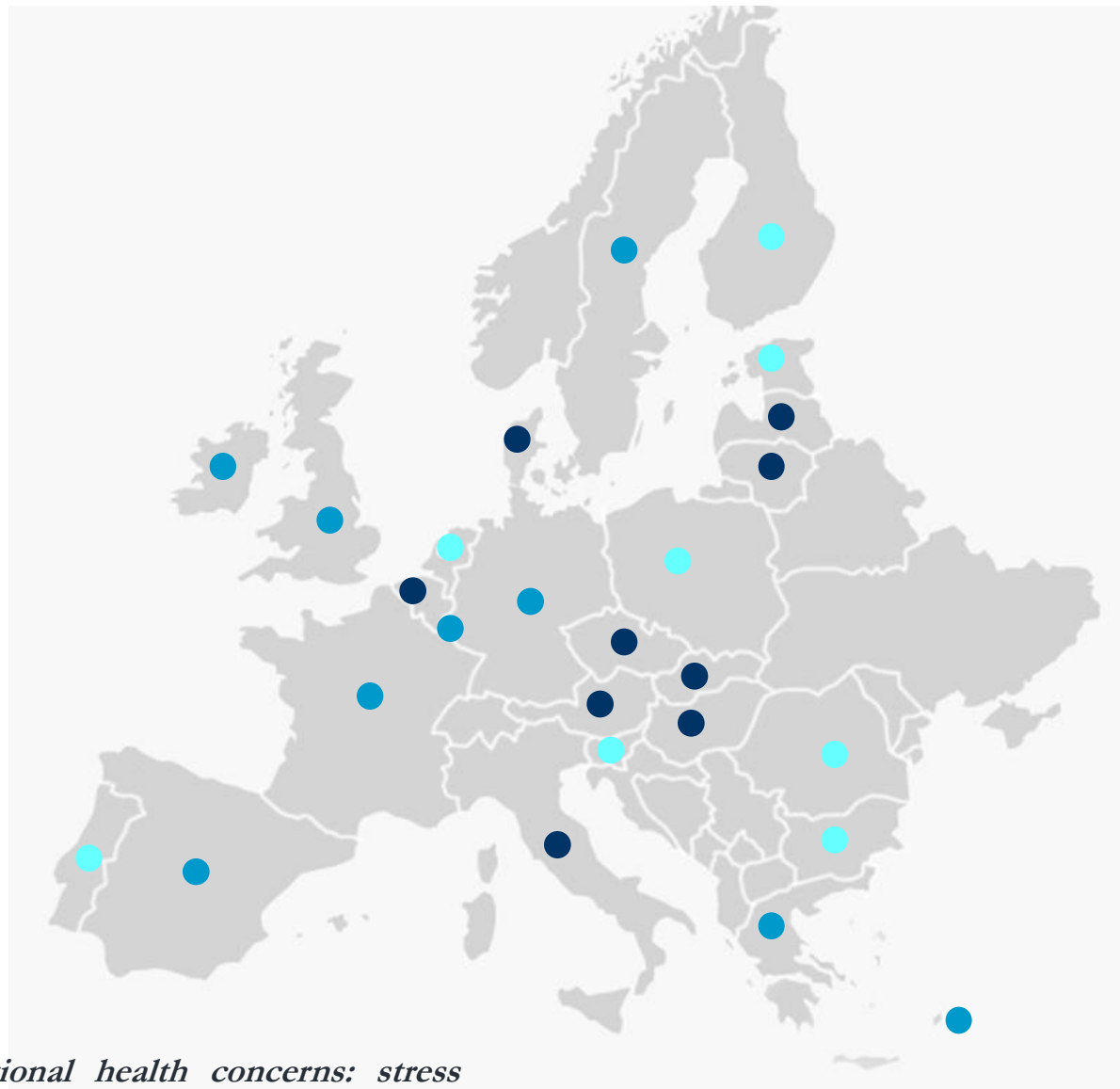
RICERCA



Necessità di approcci multidisciplinari

Implementazione Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato

- *Traduzione dell'Accordo*
8 Paesi
- *Accordi Nazionali tra le*
Parti Sociali
9 Paesi
- *Implementazione*
attraverso Normativa
nazionale
9 Paesi

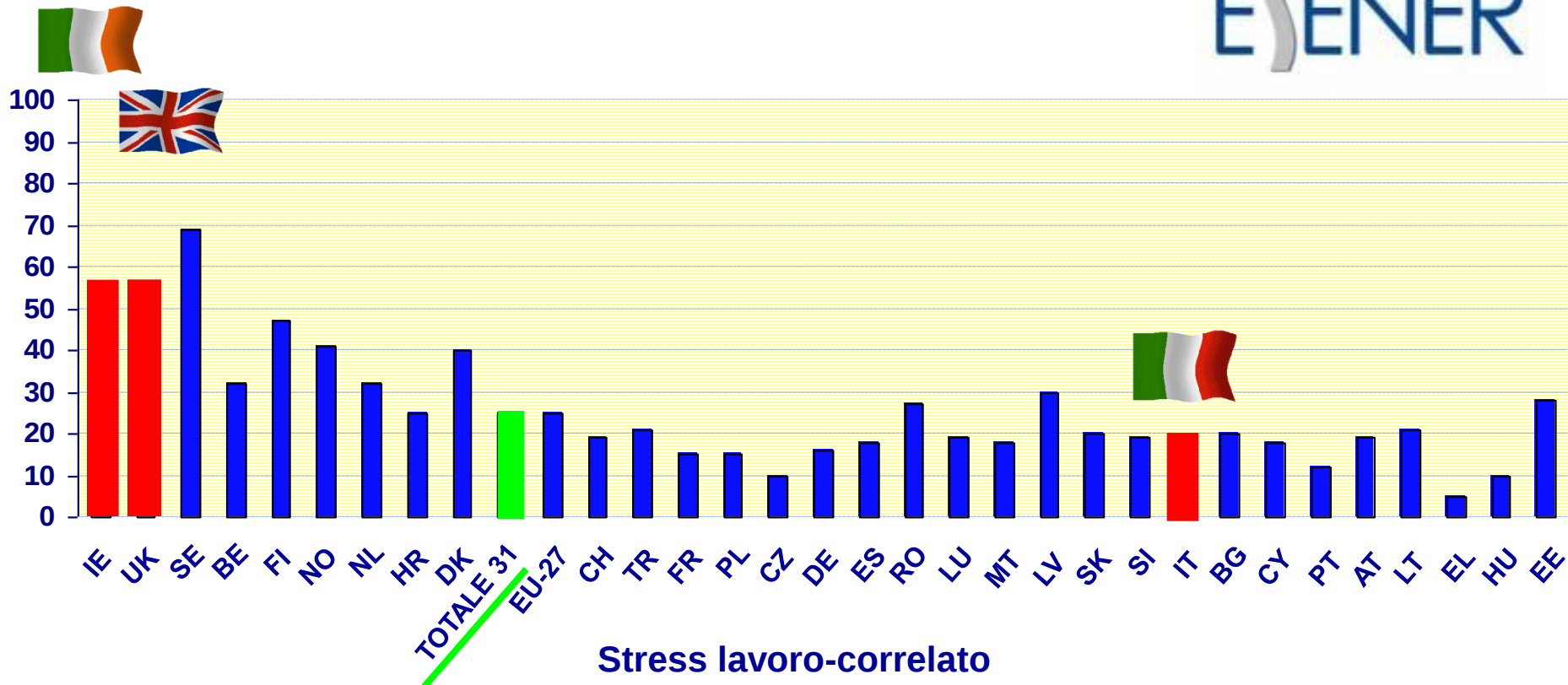


Fonte: European Parliament, Occupational health concerns: stress related and psychological problems associated to work. 2013

EUROPEAN SURVEY OF ENTERPRISES ON NEW AND EMERGING RISKS

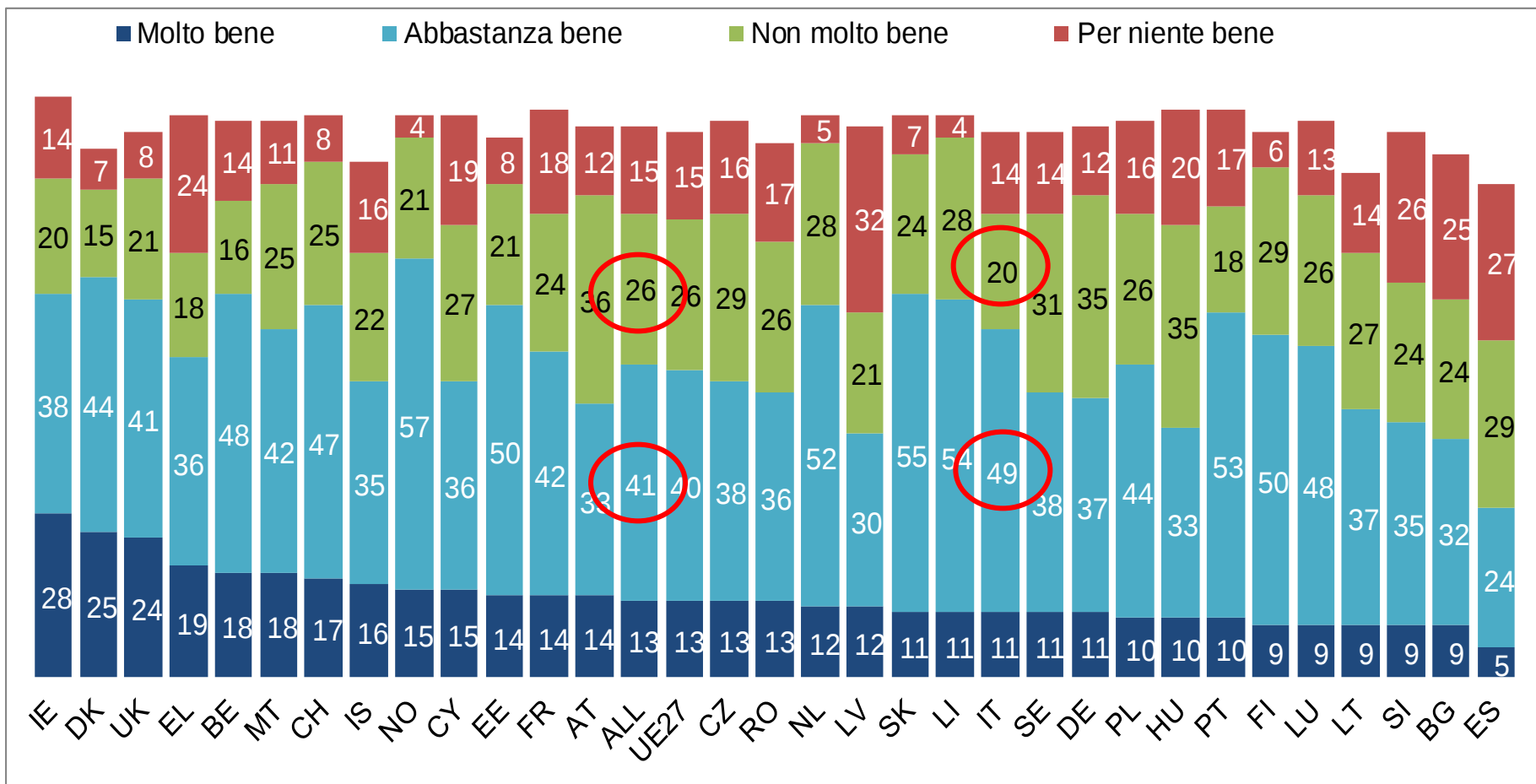
Misure per fronteggiare lo stress lavoro-correlato in Europa

ESENER



SONDAGGIO D'OPINIONE PANEUROPEO SULLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Come i lavoratori pensano che sia gestito lo stress lavoro correlato nel loro luogo di lavoro (%)

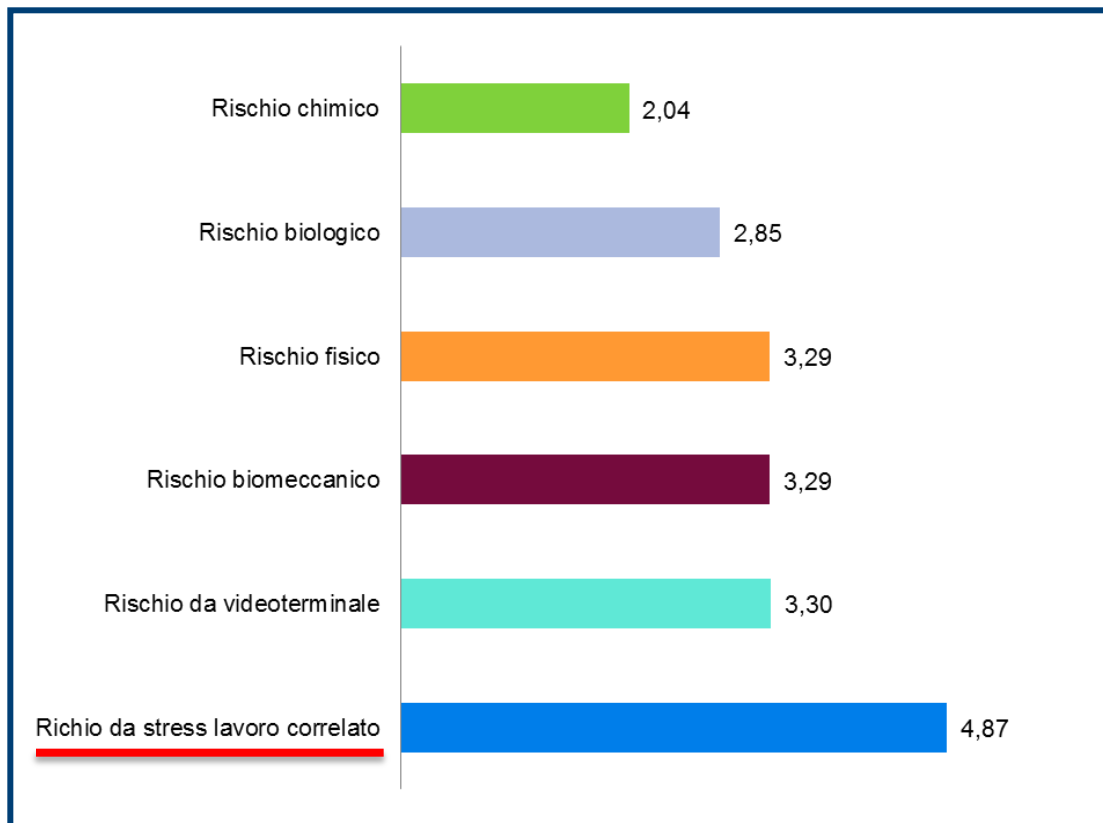


16.622 interviste in Europa, di cui 480 in Italia (Lavoratori)

INDAGINE NAZIONALE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN ITALIA (2014)



Quanto i lavoratori si sentono esposti alle varie tipologie di rischio (valori medi)



-Più le donne (5,13)

-Meno nelle micro aziende (3,91) rispetto a piccole (4,42), medie (5,19) e grandi (5,39)

-Settore Sanità punteggio più alto (5,98)

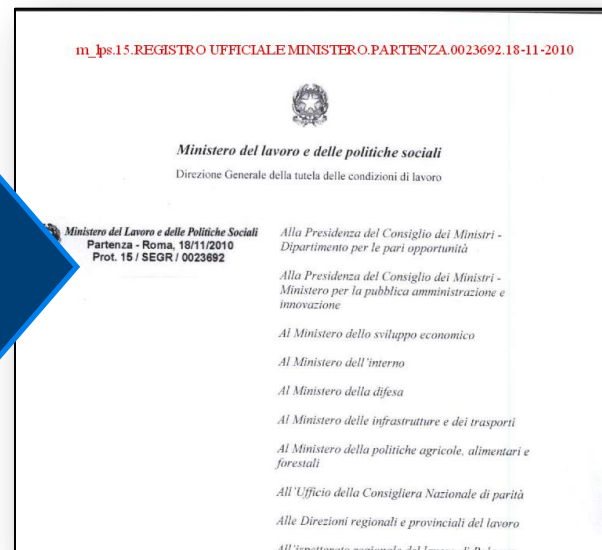
N=8.000 lavoratori
Scala continua da
0= nessuna esposizione a
10= massima esposizione

D.LGS 81/08

Art. 28

La valutazione di cui all'Art.17, comma 1, lettera a),..., 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 della **accordo europeo dell'8 ottobre 2004 ...**

2010: INDICAZIONI della COMMISSIONE CONSULTIVA



DIBATTITO/RICERCA/
PROPOSTE
METODOLOGICHE

METODOLOGIE/
STRUMENTI

LINEE DI
INDIRIZZO
(INIZIATIVE, DECRETI)

ATTIVAZIONE
GRUPPI DI
LAVORO/
LINEE DI INDIRIZZO

ENTI DI
UNIFICAZIONE

ENTI PUBBLICI
DI RICERCA

REGIONI

COORDINAMENTO
TECNICO
REGIONI

CORSI
DI FORMAZIONE

D.Lgs 106/09 - L. 30/07/2010 122

ENTI PRIVATI
DI FORMAZIONE

STRUMENTI/
SOFTWARE/
QUESTIONARI

SOCIETA' DI
CONSULENZA

SOCIETA'
SCIENTIFICHE

LINEE DI
INDIRIZZO

ASSOCIAZIONI/
ORDINI
PROFESSIONALI

DIBATTITO

D.LGS

81/08 e
s.m.i.

Indicazioni Commissioni Consultive

SINGOLE AZIENDE/ISTITUZIONI

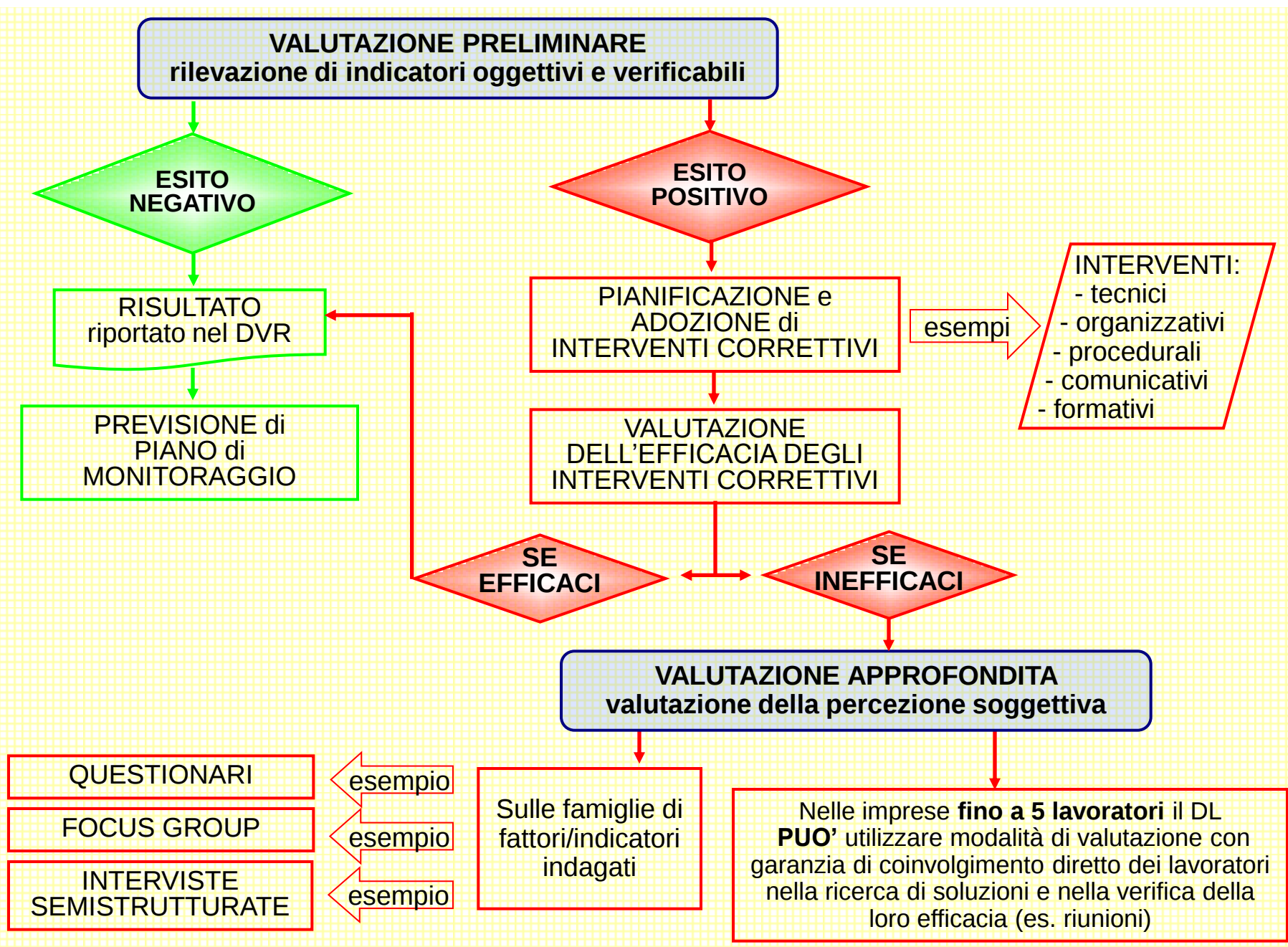
METODOLOGIE AD HOC

PSS OSI JSQ JCQ

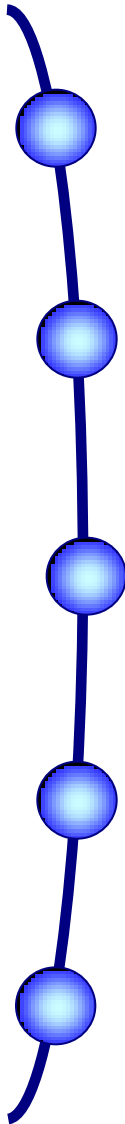


OSQ JSS OCS M_DQ10

INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA



Quali criteri?



Valutazione e gestione dei rischi: approccio sostenibile dalle organizzazioni

Ruolo centrale delle figure chiave della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Utilizzo di strumenti e approcci validati

Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio

Adattabilità a diversi settori produttivi e realtà aziendali

BENCHMARKING DEGLI APPROCCI EUROPEI

PERCHE' QUESTI?

PERCHE' SONO BASATI SU
UN APPROCCIO OLISTICO E
PARTECIPATIVO

UK HSE
MANAGEMENT STANDARDS
FOR WORK-RELATED STRESS



GERMAN STRESS-
PSYCHOLOGY
-HEALTH (START)



BELGIAN SCREENING, OBSERVATION,
ANALYSIS, EXPERTISE (SOBANE)
STRATEGY OF RISK MANAGEMENT

VANTAGGI E SVANTAGGI DEI TRE APPROCCI

VANTAGGI

SVANTAGGI

H
S
E

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Possibilità di affiancare lo strumento con altri
- Strumento e modello validati
- Presenza di un software di analisi
- Disponibilità di standard di riferimento gestibili in azienda
- Gestione all'interno dell'azienda con le figure della prevenzione



- Limitata disponibilità di interventi pratici correttivi
- Poca adattabilità alle micro imprese (inferiore ai 10 addetti)

S
O
B
A
N
E

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Possibilità di affiancare lo strumento con altri
- Focus sulla prevenzione
- Consulenza interna ed esterna
- Assenza di parametri di riferimento



- Poca chiarezza degli interventi
- Mancanza di uno strumento specifico
- Alto rischio di abbandono durante la fase di screening

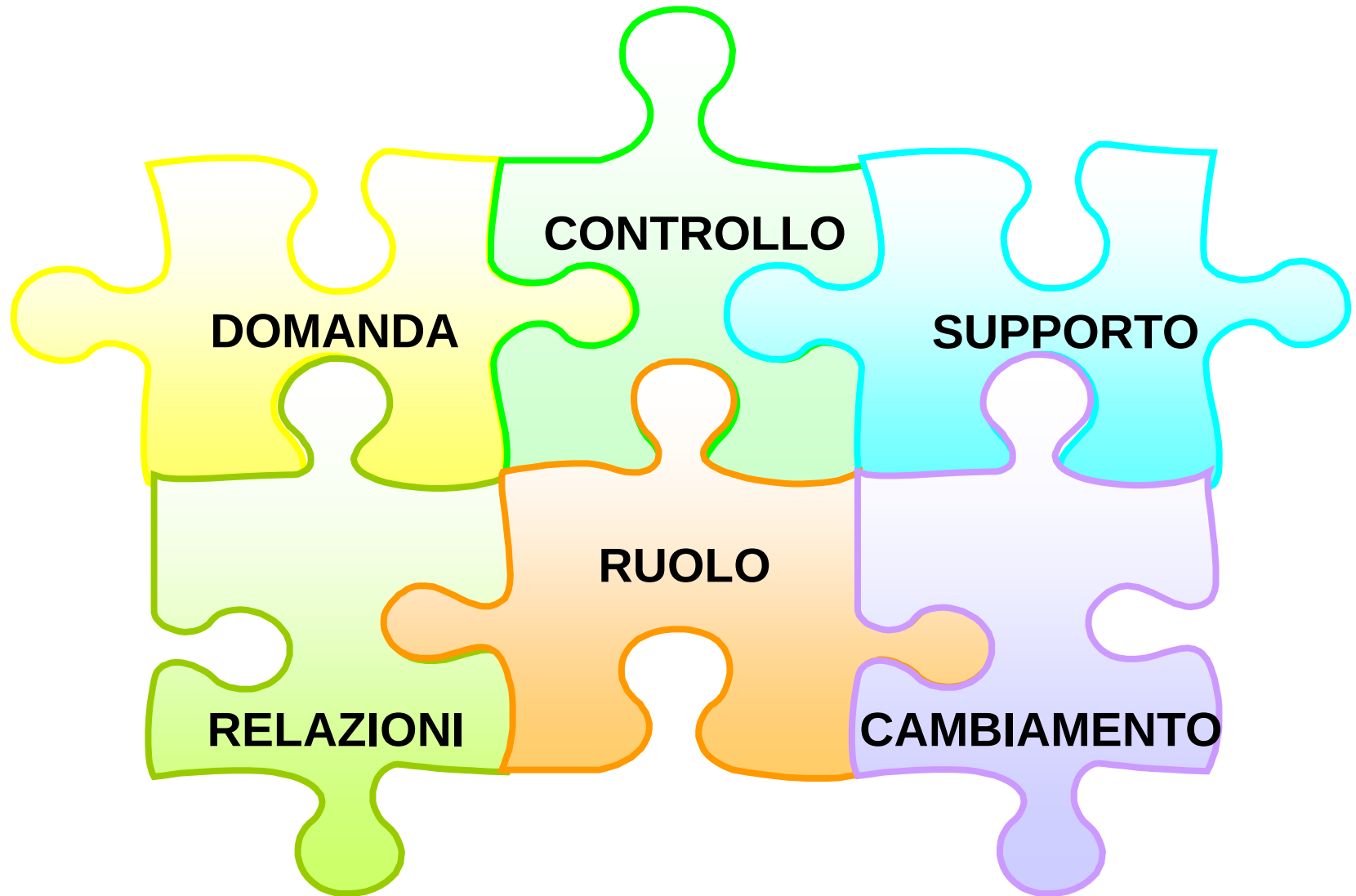
S
T
A
R
T

- Valutazione partecipata
- Ciclicità e approccio globale
- Focus sulla prevenzione
- Consulenza esterna
- Adattabilità dello strumento
- Comparazione indicatori oggettivi - soggettivi
- Assenza di parametri di riferimento



- Poca chiarezza degli interventi
- Assenza di uno strumento standardizzato
- Limitato utilizzo delle figure della prevenzione interne

6 DIMENSIONI CHIAVE – MANAGEMENT STANDARDS



**Dimensioni
organizzative chiave**



Standard



**Condizioni ideali/
stati da conseguire**

Riadattamento della metodologia dell'HSE al contesto italiano

COSA E' STATO FATTO

Comitato
Consultivo
Internazionale

Gruppo di lavoro
interdisciplinare

FOCUS GROUP

TRADUZIONE
(CON BACK
TRASLATION)
DEL QUESTIONARIO
STRUMENTO
INDICATORE

VALIDAZIONE DEL
QUESTIONARIO
STRUMENTO
INDICATORE

TRADUZIONE,
ADATTAMENTO E
VALIDAZIONE DELLA
METODOLOGIA

TEST DELL'INTERA
PROPOSTA
METODOLOGICA

PRE-TEST

**LA METODOLOGIA È STATA
ARMONIZZATA CON LE ESPERIENZE
ITALIANE E ADATTATA AGLI
OBBLIGHI DI LEGGE**

FASI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO NELL'ADATTAMENTO ITALIANO DELLA METODOLOGIA HSE



GUIDA AL FOCUS GROUP



QUESTIONARIO

DIAGRAMMA PER LA PIANIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE

LISTA DI CONTROLLO





1

FASE PROPEDEUTICA PREPARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

3

Sviluppo del piano di valutazione del rischio

2

Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento personale

1

Costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione

(Datore di Lavoro o dirigente ad hoc delegato dal datore di lavoro, RLS/RASPP e MC). Ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento processo valutativo

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

	NOMINATIVO	FIRMA
DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO		
RLS/RLST		
LAVORATORI		
RSPP		
ASPP		
MC		
Altri figure		

RESPONSABILE GESTIONE DELLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE	NOMINATIVO	FIRMA



2 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Inserimento della **LISTA DI CONTROLLO** nell'ambito del percorso metodologico

I. EVENTI SENTINELLA	
indici infortunistici	
assenze per malattia	
turnover	
procedimenti e sanzioni: segnalazioni del MC	
specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori	

II. FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO	
ambiente di lavoro e attrezzature	
carichi e ritmi di lavoro	
orario di lavoro e turni	
corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti	

III. FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO	
ruolo nell'ambito dell'organizzazione	
autonomia decisionale e controllo	
conflitti interpersonali a lavoro	
evoluzione e sviluppo di carriera	
comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)	

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

1) RISCHIO NON RILEVANTE $\leq 25\%$

2) RISCHIO MEDIO $>25\%$ o $\leq 50\%$

3) RISCHIO ALTO $>50\%$

APPENDICE 1

Lista di controllo per la valutazione preliminare

Il Gruppo di Gestione della valutazione può compilare una scheda unica per l'azienda oppure, per livelli di complessità organizzativa più elevata, più tabelle, una per ogni gruppo omogeneo in rapporto organizzativo.

Lo spazio riservato alle "NOTE" deve essere utilizzato per documentare, per quanto possibile, tutti gli esiti delle domande sì (positiva (S)) e no (negativa (N)).

ISTRUZIONI

A. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta nella casella PUNTEGGIO.

Esempio

Q	Indice attività (1)	Assenza	Assenza	Assenza	PUNTEGGIO	NOTE
1	...		X		1	

B. Si segna con la X la risposta e si riporta il valore della risposta in PUNTEGGIO FINALE.

Fare attenzione al punteggio indicato nella casella corrispondente. Nell'istogramma sotto riportato la risposta NO al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta NO al terzo indicatore assegna il punteggio 3.

ISTOGRAMMA

Q	INDICATORE	SI	NO	PUNTEGGIO max. 3	NOTE
1	...		X	1	
2	...	X		1	
3	...	X		3	
TOTALE PUNTEGGIO				5	

Nella casella TOTALE (PUNTEGGIO) si deve inserire la somma del punteggio finale di ogni indicatore.

DATA COMPILAZIONE	
IMPRESA	
MANIFATTURATO	

28

3

VALUTAZIONE APPROFONDATA

MODULARITA' DELLA FASE DI APPROFONDIMENTO IN BASE ALLA DIMENSIONE AZIENDALE



VALUTAZIONE APPROFONDITA QUESTIONARIO

STRUMENTO INFORMATIVO

CONTROLLO

DOMANDA

SUPPORTO

RUOLO

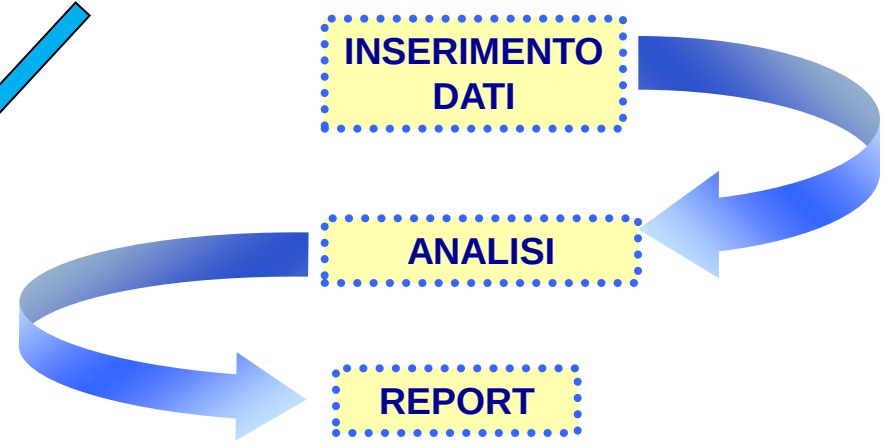
RELAZIONI

CAMBIAMENTO

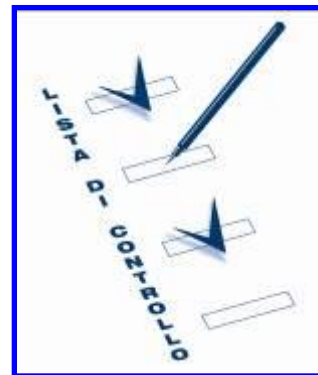
N	ITEM	MAI	RARAMENTE	QUALCHE VOLTA	SPESSE	SEMPRE	NESSUNA RISPOSTA
1	Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
2	Posso decidere quando fare una pausa	☐	☐	☐	☐	☐	
3	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro	☐	☐	☐	☐	☐	
4	So come svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
5	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	☐	☐	☐	☐	☐	
6	Ho scadenze irraggiungibili	☐	☐	☐	☐	☐	
7	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto degli altri	☐	☐	☐	☐	☐	
8		☐	☐	☐	☐	☐	
9		☐	☐	☐	☐	☐	
10	Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
11	Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	☐	☐	☐	☐	☐	
12	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	☐	☐	☐	☐	☐	
13	Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio	☐	☐	☐	☐	☐	
14	Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi	☐	☐	☐	☐	☐	
15	Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
16	Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause	☐	☐	☐	☐	☐	
17	Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione	☐	☐	☐	☐	☐	
18	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	☐	☐	☐	☐	☐	
19	Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
20	Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	☐	☐	☐	☐	☐	
21	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	☐	☐	☐	☐	☐	
22	Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	☐	☐	☐	☐	☐	
23	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	
24		☐	☐	☐	☐	☐	
25		☐	☐	☐	☐	☐	
26		☐	☐	☐	☐	☐	
27		☐	☐	☐	☐	☐	
28		☐	☐	☐	☐	☐	
29		☐	☐	☐	☐	☐	
30		☐	☐	☐	☐	☐	
31		☐	☐	☐	☐	☐	
32		☐	☐	☐	☐	☐	
33		☐	☐	☐	☐	☐	
34	Il luogo di lavoro sono tese	☐	☐	☐	☐	☐	
35	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	



PORTALE DEDICATO ALL'IMPLEMENTAZIONE DELLA PROPOSTA METODOLOGICA



**AREA SPECIFICA:
3 STRUMENTI
ONLINE**



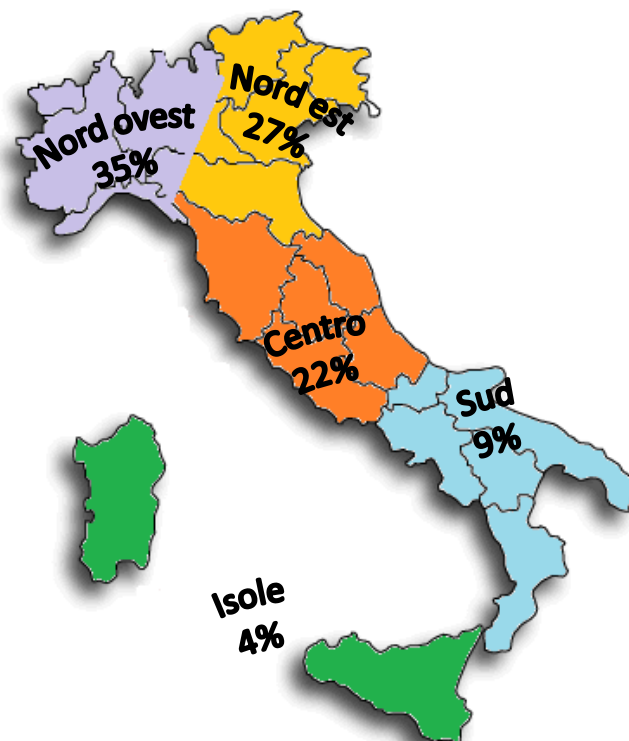
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

Aziende registrate alla piattaforma: **7177**

Numero delle Liste di Controllo inserite: **7168**

Numero dei Questionari inseriti: **77.564**

Stima numero totale di dipendenti appartenenti alle 7177 aziende : **Oltre 300.000**



PRIMI 5 SETTORI ATECO COPERTI

S - Altre attività e Servizi (22,1%)

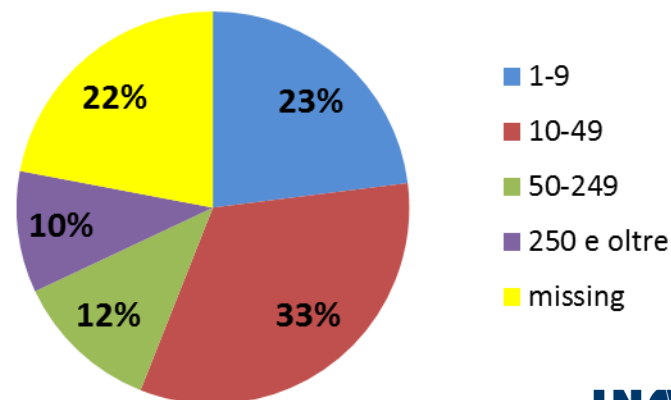
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche (16,4%)

C - Attività manifatturiere (15,0%)

Q - Sanità e assistenza sociale (10,2%)

F - Costruzioni (9,8%)

DIMENSIONE AZIENDALE



Aggiornamento dati Settembre 2015

SPERIMENTAZIONI IN CORSO SUI DATI

1

Studio pilota di follow up delle aziende che hanno effettuato entrambe le fasi di valutazione con la metodologia INAIL

OBIETTIVO: Raccogliere informazioni sulla **fruibilità** e sulla **efficacia** della piattaforma e della proposta metodologica, attraverso un'intervista alle aziende che hanno utilizzato entrambi gli strumenti della metodologia INAIL

2

Studio di analisi dei risultati delle due fasi di valutazione della metodologia INAIL

OBIETTIVO: Mettere in relazione **i due strumenti proposti nella metodologia INAIL** confrontandone i risultati in un campione di aziende che hanno utilizzato l'intero percorso metodologico

1

**STUDIO PILOTA DI FOLLOW UP DELLE
AZIENDE CHE HANNO EFFETTUATO
ENTRAMBE LE FASI DI VALUTAZIONE
CON LA METODOLOGIA INAIL**

PERCORSO METODOLOGICO INAIL



CAMPIONE DELLO STUDIO

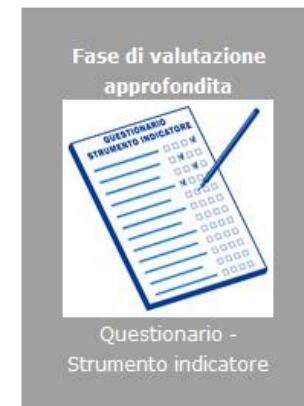
124 aziende che hanno effettuato sia la valutazione preliminare che la valutazione approfondita utilizzando la metodologia INAIL

292 gruppi omogenei



292

Liste di controllo



4500

Questionari

Strumento-indicatore

L'unità di analisi sono le aziende, ovvero è stato somministrato un questionario di follow up ad ogni azienda coinvolta

IL QUESTIONARIO DI FOLLOW UP

22 DOMANDE relative al processo di gestione del rischio stress lavoro correlato messo in atto dalle aziende attraverso il percorso metodologico dell'INAIL

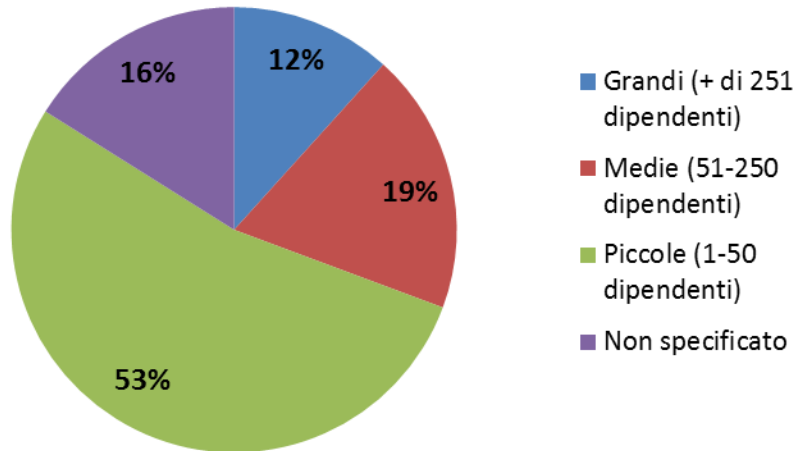
Le domande hanno riguardato tutte le fasi del percorso metodologico e gli aspetti principali relativi alla piattaforma INAIL

1. ASPETTI PRINCIPALI RELATIVI ALLA PIATTAFORMA	Utilità, usabilità ed efficacia degli strumenti online e soddisfazione rispetto al loro utilizzo
2. FASE PROPEDEUTICA 3. VALUTAZIONE PRELIMINARE 4. VALUTAZIONE APPROFONDATA 5. INTERVENTI	Per ogni fase sono state fatte delle domande relative a: Chiarezza ed efficacia degli strumenti a supporto; Figure della prevenzione coinvolte; Livello e modalità di coinvolgimento dei lavoratori; Pianificazione e gestione dei tempi; Ragioni che hanno portato a passare da una fase all'altra; Interventi (tipologia e motivazione) adottati o in adozione

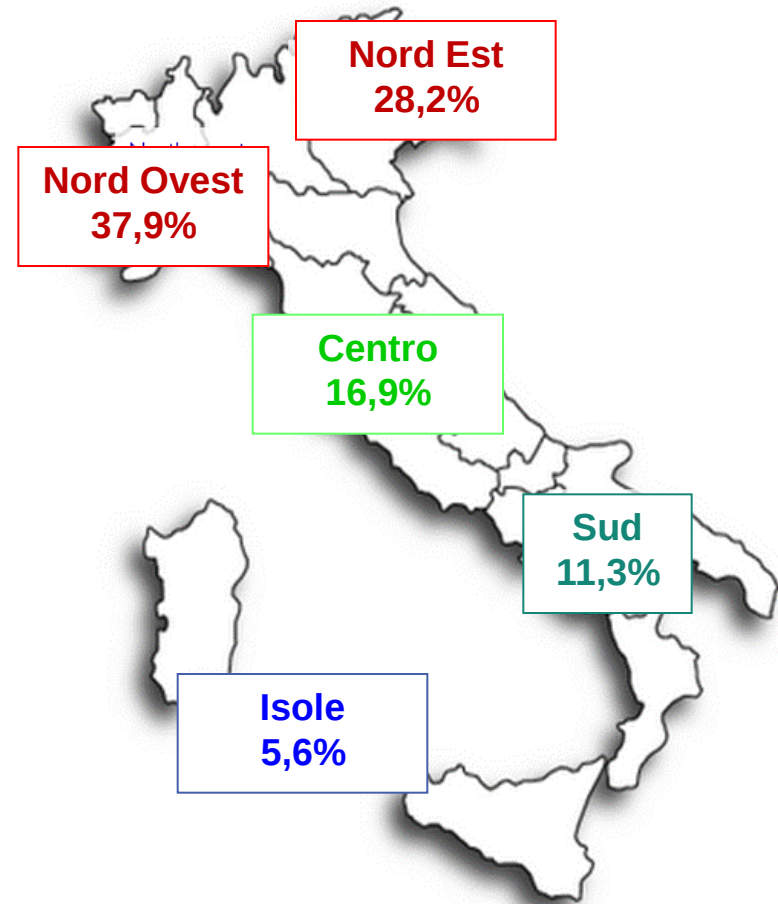
Chiude una domanda relativa al grado di soddisfazione nell'utilizzo del percorso metodologico

DESCRITTIVE DEL CAMPIONE

DIMENSIONE AZIENDALE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

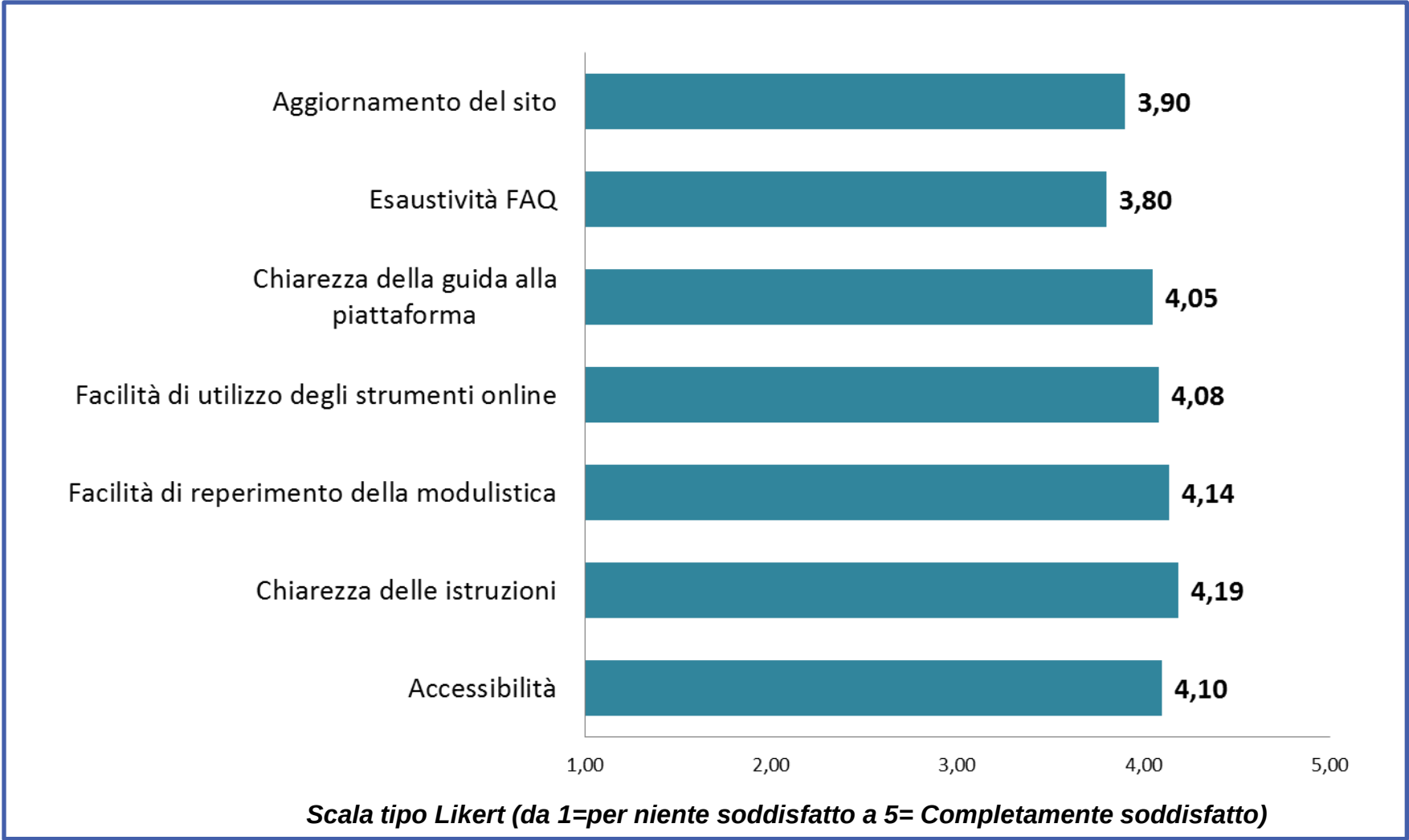


SETTORI ECONOMICI

SETTORI ECONOMICI	%
S - Altre attività e Servizi	21,8%
Q - Sanità e assistenza sociale	16,9%
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	12,1%
F - Costruzioni	5,6%
C - Attività manifatturiere	17,7%

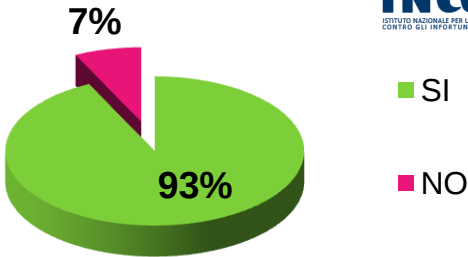
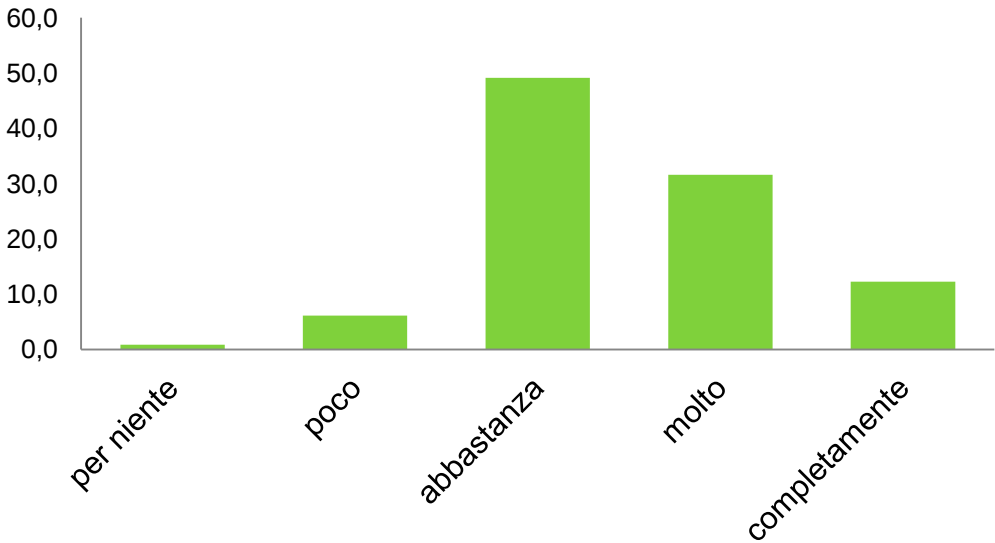
ASPETTI PRINCIPALI RELATIVI ALLA PIATTAFORMA

Grado di soddisfazione per le caratteristiche del sito web INAIL dedicato alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato



FASE PROPEDEUTICA

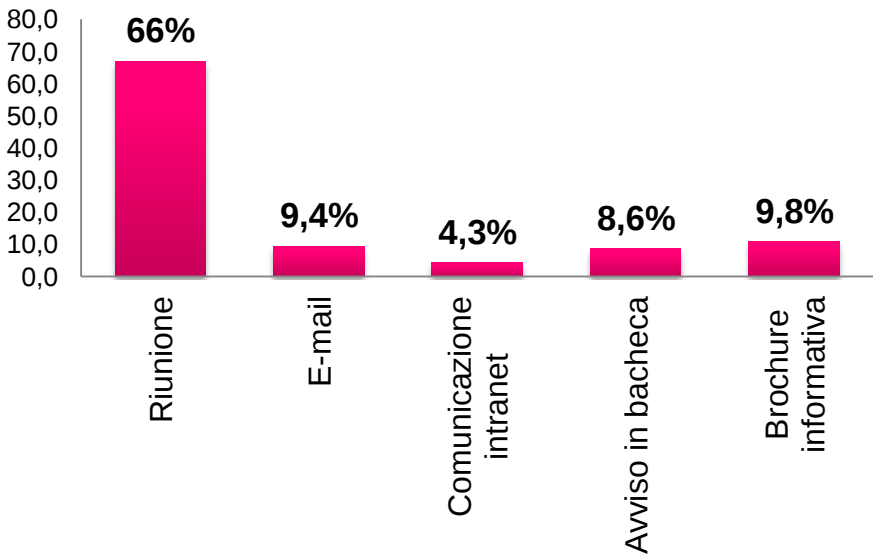
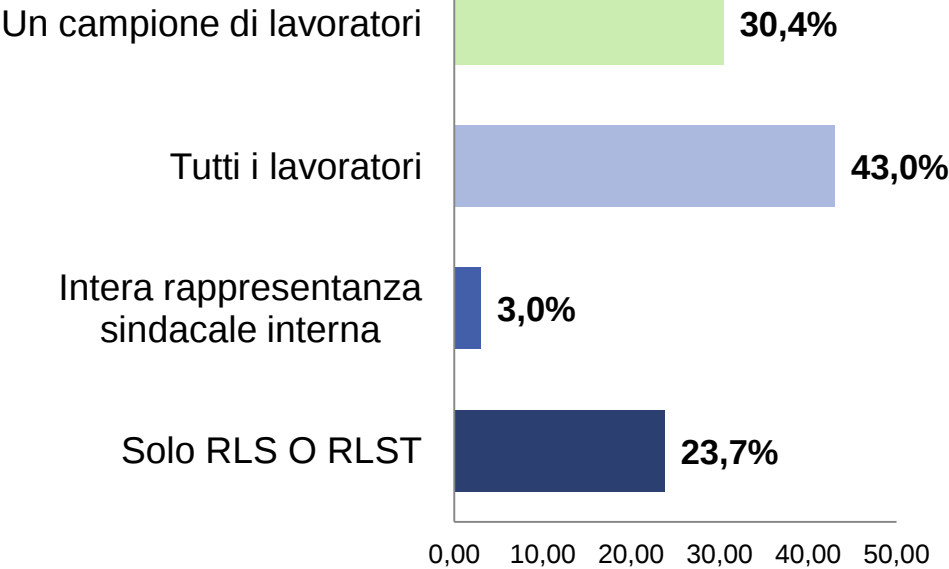
Utilità fase propedeutica



Strategia di coinvolgimento del personale durante la fase propedeutica

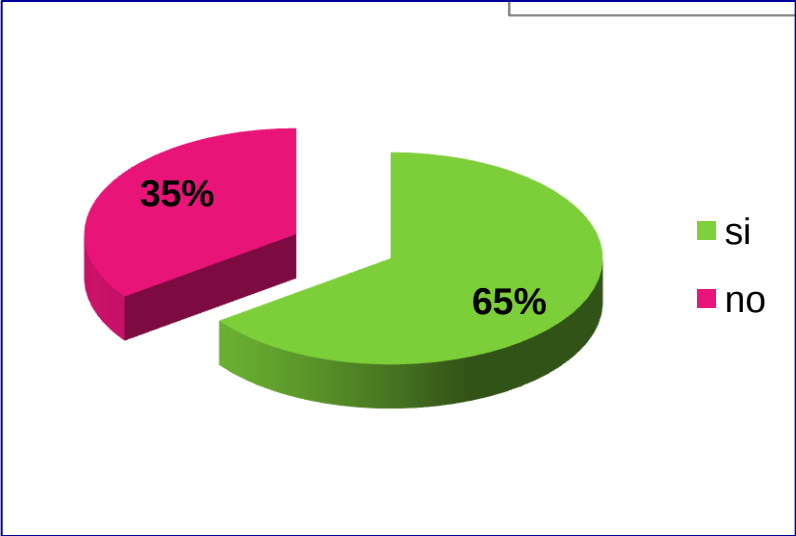
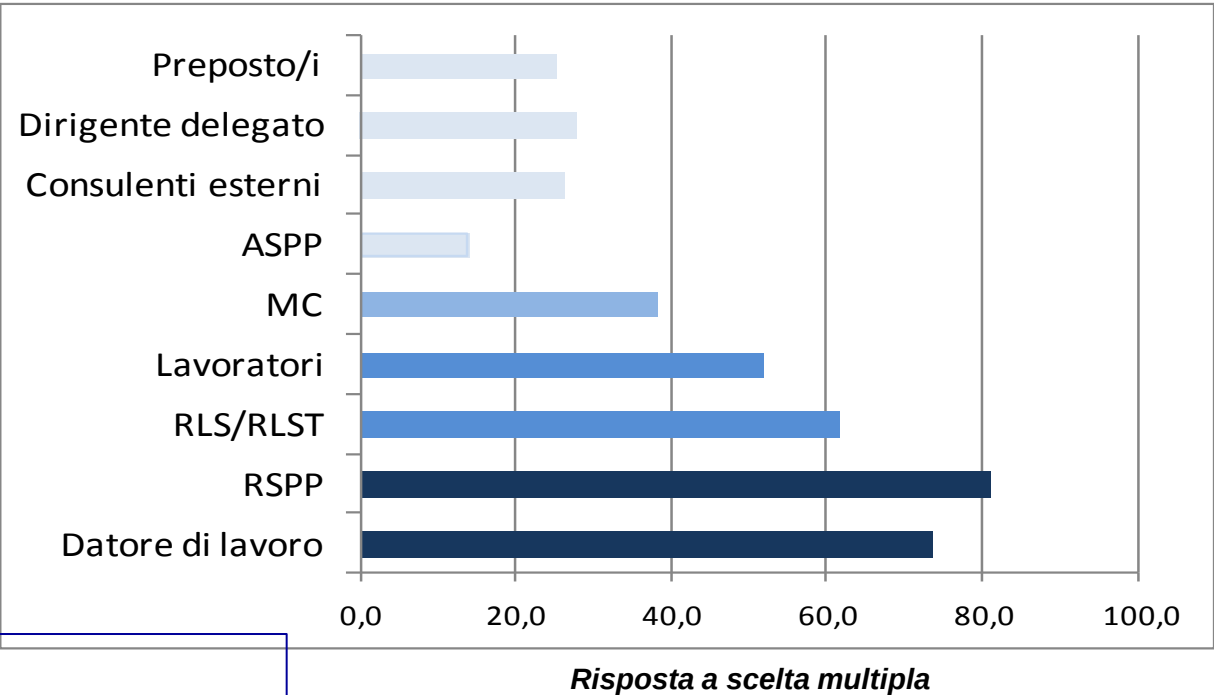
Sì! ➡ **46%**

Modalità di coinvolgimento dei lavoratori



VALUTAZIONE PRELIMINARE

Figure coinvolte
nella valutazione
preliminare

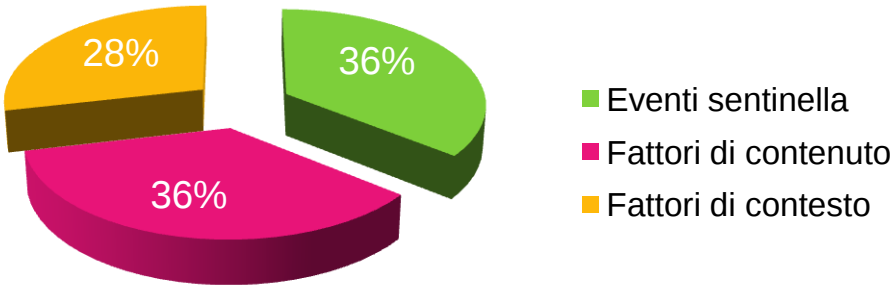


Coinvolgimento RLS in caso di
non coinvolgimento dei lavoratori

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Il 29% delle aziende coinvolte ha riportato di aver avuto difficoltà nella compilazione della checklist nella fase di valutazione preliminare

Le difficoltà sono emerse in particolare in relazione a....



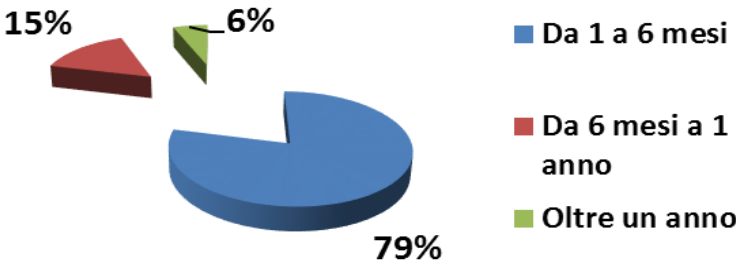
EVENTI SENTINELLA	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	15,4
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	56,4
impossibilità a reperire i dati	23,1
altro	5,1

FATTORI DI CONTESTO	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	32,3
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	61,3
impossibilità a reperire i dati	6,5
altro	0,0

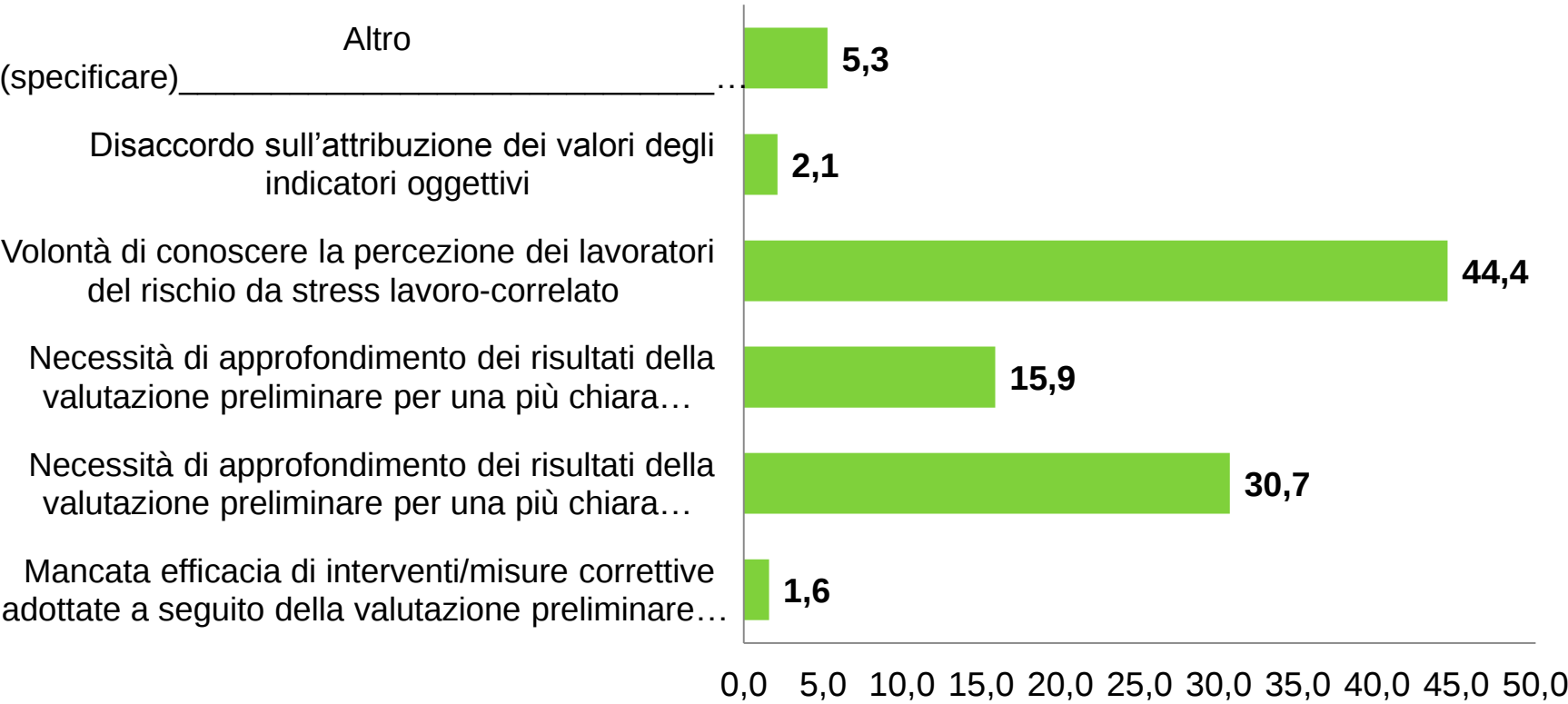
FATTORI DI CONTENUTO	% casi
formulazione dell'indicatore non chiara	30,3
difficoltà di applicazione alla realtà aziendale	57,6
impossibilità a reperire i dati	6,1
altro	0,0

VALUTAZIONE APPROFONDIRITA

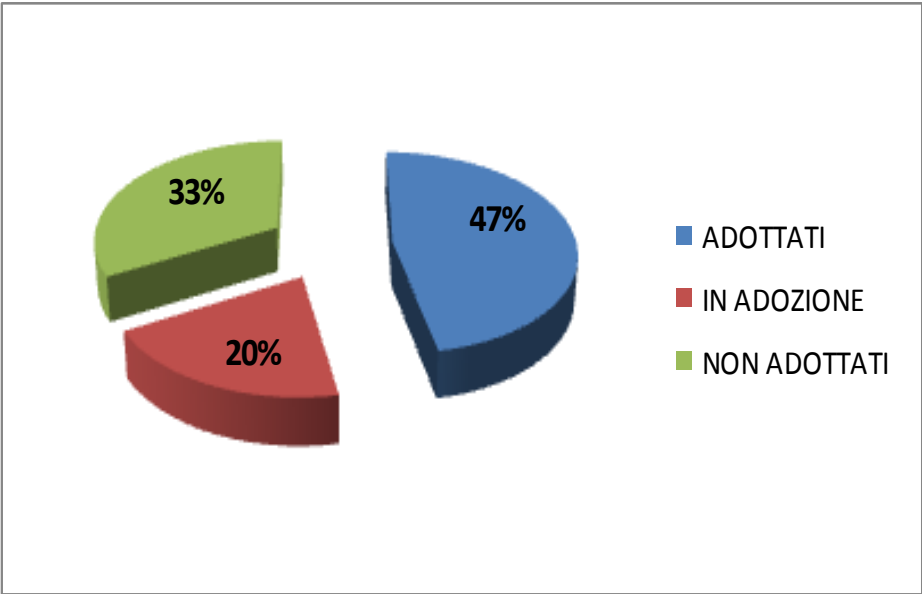
Dopo quanto tempo si è passati alla valutazione approfondita



Motivazioni che hanno portato alla valutazione approfondita



MONITORAGGIO ED INTERVENTI CORRETTIVI

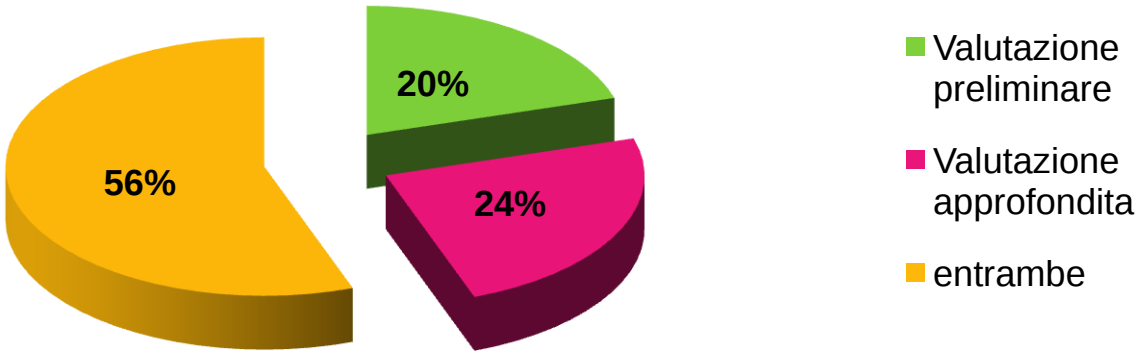


Il 47% delle aziende ha dichiarato di aver sviluppato interventi per la gestione del rischio stress lavoro correlato

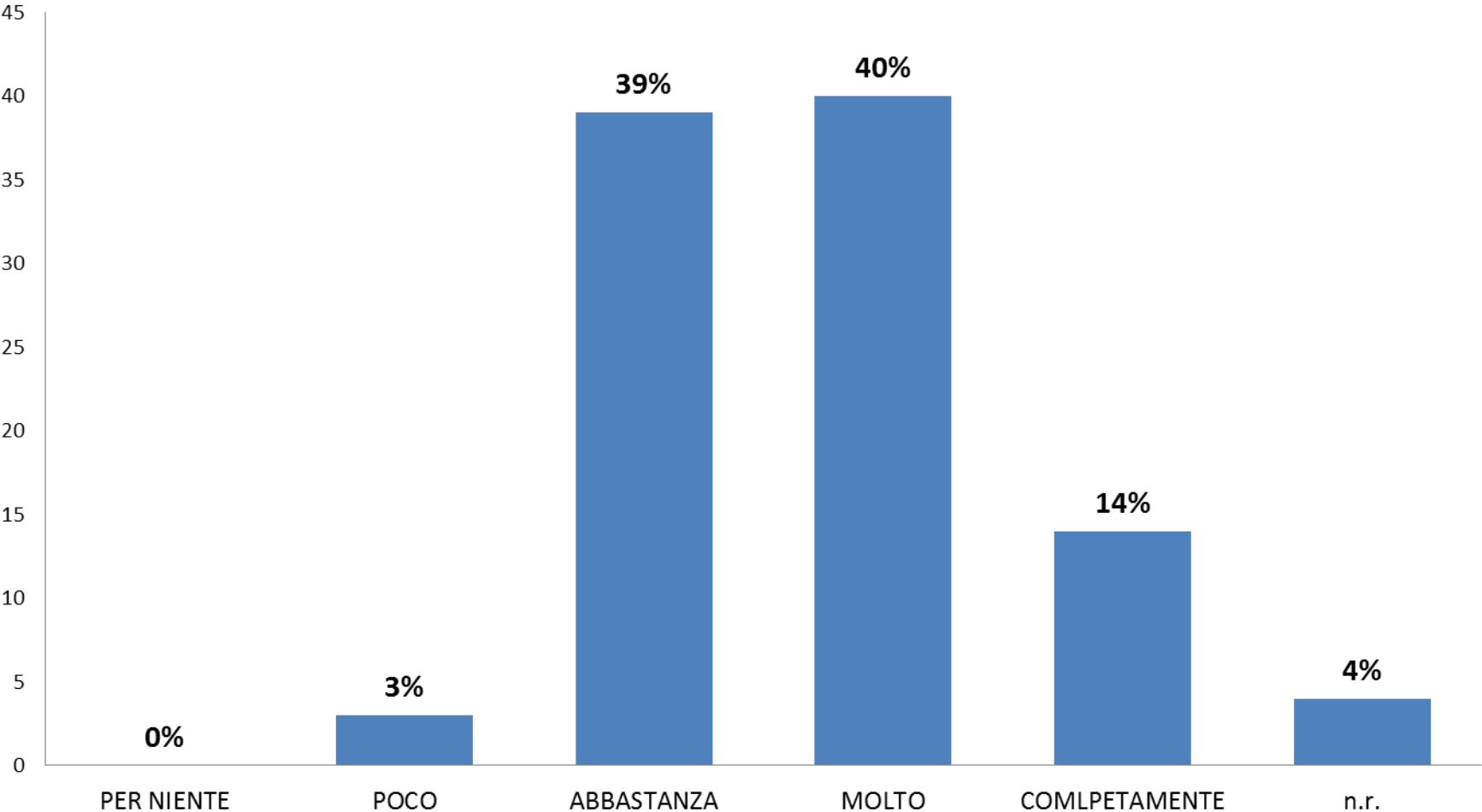
Il 20% di averli attualmente in adozione

Il 33% di non averli adottati

Gli interventi sono stati adottati a seguito di...



**UTILITA' DEL PERCORSO METODOLOGICO PROPOSTO DA INAIL
PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO SLC
SECONDO LE AZIENDE DEL CAMPIONE**



CONCLUSIONI

I risultati dello studio mostrano differenze nell'utilizzo della metodologia INAIL che sarà interessante incrociare con le caratteristiche aziendali:

- **Settori ATECO principali del campione**
- **Dimensione organizzativa**
- **Area geografica**

L'incrocio con i risultati della valutazione preliminare e della valutazione approfondita fornirà più informazioni sul legame tra utilizzo della metodologia e risultati che si ottengono dagli strumenti

I dati sull'efficacia e l'usabilità raccolti contribuiranno al miglioramento della metodologia anche in un'ottica di contestualizzazione a seconda delle principali differenze tra le aziende.



2

STUDIO DI ANALISI DEI RISULTATI DELLE DUE FASI DI VALUTAZIONE DELLA METODOLOGIA INAIL

PERCORSO METODOLOGICO INAIL



FASE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE

OBIETTIVO: valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva legati allo stress lavoro-correlato (ad esempio turnover, assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, cultura organizzativa, ecc.)

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenza per malattia	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Assenze dal lavoro	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Ferie non godute	Orario di lavoro	Autonomia decisionale - controllo del lavoro
Rotazione del personale	Turnover	Rapporti interpersonali sul lavoro
	Menti/ Sanzioni disciplinari	Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro
	Visite straordinarie	
	Oni stress lavoro-correlato	
	Se giudiziarie	

Fase di valutazione
preliminare



Lista di controllo

INDICATORI AZIENDALI					
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%	
		DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI *	5	0	10	11	20
TOTALE PUNTEGGIO	0	0	2	5	

CONTENUTO DEL LAVORO					
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%	
		DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	4	0	5	6	9
Pianificazione dei compiti	1	0	2	3	4
Carico di lavoro - ritmo di lavoro	4	0	4	5	7
Orario di lavoro	2	0	2	3	5
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	13	14	25

CONTESTO DEL LAVORO					
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	BASSO 0 - 25%		MEDIO 25 - 50%	
		DA	A	DA	A
Funzione e cultura organizzativa	3	0	4	5	7
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	4	0	1	2	3
Evoluzione della carriera	1	0	1	2	3
Autonomia decisionale - controllo del lavoro	1	0	1	2	3
Rapporti interpersonali sul lavoro	2	0	1	2	3
Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro*	0				
TOTALE PUNTEGGIO	11	0	8	9	17

INDICATORI AZIENDALI

CONTENUTO DEL LAVORO

CONTESTO DEL LAVORO

TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO

1) RISCHIO NON RILEVANTE = $\leq 25\%$

2) RISCHIO MEDIO = $\Rightarrow 25\%$ o $\leq 50\%$

3) RISCHIO ALTO = $> 50\%$

OBIETTIVO:

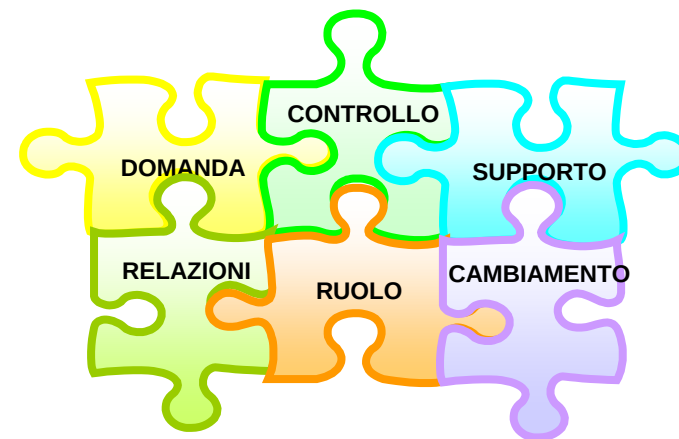
raccolta delle percezioni del rischio da stress lavoro-correlato dei lavoratori.

Fase di valutazione approfondita



Questionario - Strumento indicatore

- Scheda di rilevazione dati socio demografici
- 35 item: per la misura delle condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda



I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportato il punteggio medio per ciascuna di esse

Dimensione Organizzativa	I tuoi risultati	Obiettivo a lungo termine consigliato
Domanda	2,57	3,95
Controllo	3,58	4,16
Supporto del Management	3,42	4,28
Supporto tra colleghi	3,27	4,33
Relazioni	2,65	4,46
Ruolo	3,64	4,80
Cambiamento	3,72	4,00

Tabella di lettura



Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile



Buon livello di prestazione

Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile



Evidente necessità di interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile



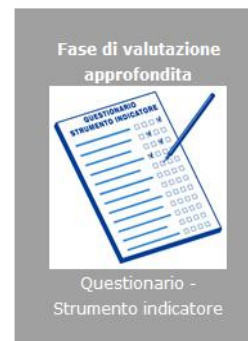
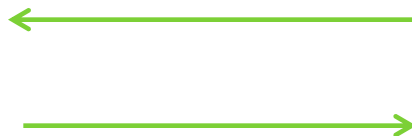
Necessità di immediati interventi correttivi

Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile

STUDIO DI ANALISI DEI RISULTATI DELLE DUE FASI DI VALUTAZIONE DELLA METODOLOGIA INAIL

OBIETTIVO: Mettere in relazione **i due strumenti proposti nella metodologia INAIL** confrontandone i risultati in un campione di aziende che hanno utilizzato l'intero percorso metodologico

Verificare il grado di convergenza tra i risultati delle due valutazioni al fine di esaminare la complementarità di entrambi gli strumenti e la solidità del metodo di valutazione offerto alle aziende



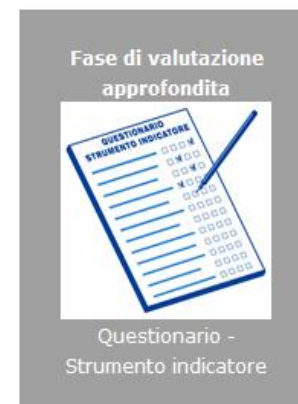
CAMPIONE DELLO STUDIO

Il campione è costituito da **137 aziende** che hanno effettuato sia la valutazione preliminare che la valutazione approfondita.

L'unità di analisi sono i **294 gruppi omogenei** su cui è stata condotta la valutazione preliminare e approfondita.



294
Liste di controllo



4265
Questionari
Strumento-Indicatore

CRITERI DI SELEZIONE DEL CAMPIONE

137 aziende → **294 gruppi omogenei**

È stato considerato un campione aziende che hanno:

Effettuato entrambe le valutazioni sugli **STESSI GRUPPI OMOGENEI**

Effettuato la valutazione approfondita in gruppi omogenei composti da
ALMENO 6 LAVORATORI

Dimensioni Gruppi omogenei

	<i>Media</i>	<i>Dev. Std.</i>	<i>Minimo</i>	<i>Massimo</i>
<i>Dimensione dei gruppi omogenei</i>	14,5	15,04	6	108

DESCRITTIVE DEL CAMPIONE

PRIMI 5 SETTORI ATECO COPERTI

S - Altre attività e Servizi (18,2%)

M - Attività professionali, scientifiche e tecniche (16,8%)

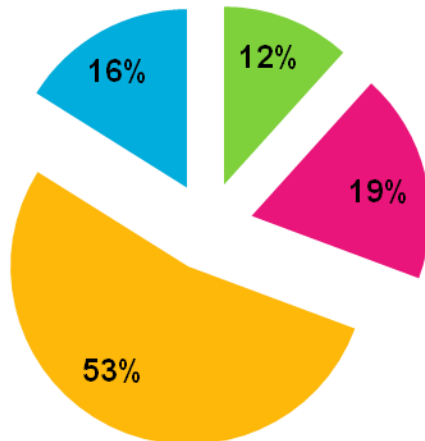
C - Attività manifatturiere (14,6%)

Q - Sanità e assistenza sociale (13,1%)

F - Costruzioni (9,5%)

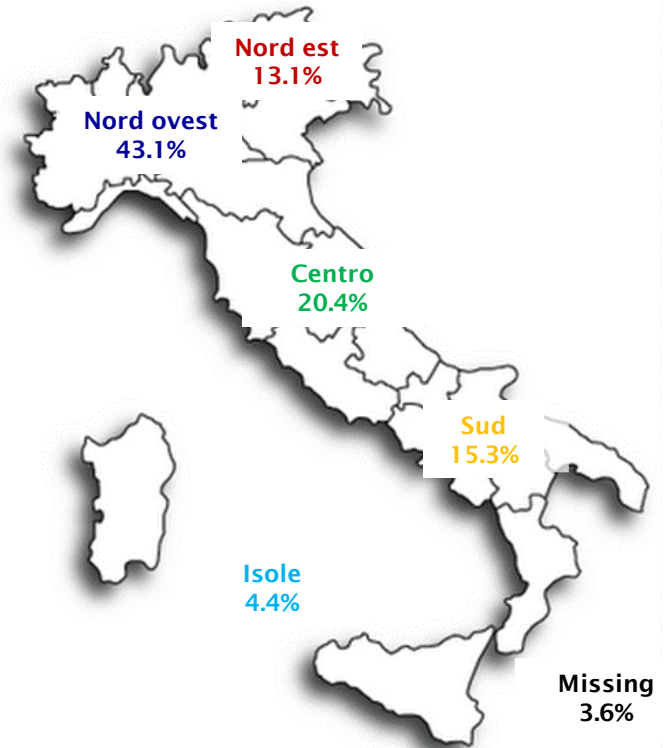
Altro (27,6%)

DIMENSIONE AZIENDALE



- Grandi (+ di 251 dip)
- Medie (51-250 dip)
- Piccole (1-50 dip)
- Missing

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA



UNO SGUARDO AI RISULTATI

Dal confronto tra i valori medi dei punteggi ottenuti nel questionario (calcolati per ciascuna “dimensione”) e i 3 livelli di rischio (non rilevante, medio e alto) ottenuti nella valutazione preliminare è emerso che...

All'aumentare del livello di rischio nella val. preliminare aumenta il livello di rischio percepito nella val. approfondita per ognuno dei sette fattori del questionario*.



ANALISI DELLE DISCREPANZE

In aggiunta alle analisi relative alla coerenza tra livelli di rischio

è stata condotta una ulteriore analisi per l'esistenza di discrepanze

**QUALE
SCOPO?**

- **Verificare l'esistenza di discrepanze tra i risultati delle due fasi di valutazione**
(es. livelli di rischio non rilevanti in preliminare e livelli di rischio alto in approfondita)
- **Esaminare il peso e le cause di queste eventuali discrepanze**

CRITERI DI VERIFICA DELLE DISCREPANZE NEI GRUPPI OMOGENEI

Sono stati confrontati i **livelli di rischio** dei gruppi omogenei emersi dalla valutazione **preliminare**, con i punteggi ottenuti nella valutazione **approfondita**, considerando come discrepanti i gruppi omogenei con:

Rischio **NON RILEVANTE** in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **Rischio Alto** $\geq$
4.

Rischio **NON RILEVANTE** in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con rischio **MEDIO-ALTO** $\geq$ **4.**

RISCHIO ALTO in val. **preliminare**
e un numero di dimensioni della
val. approfondita
con **RISCHIO BASSO** $\geq$ **4.**

RISCHIO MEDIO in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **RISCHIO**
BASSO $\geq$ **4.**

RISCHIO MEDIO in val.
preliminare e un numero di
dimensioni della **val.**
approfondita con **RISCHIO**
ALTO $\geq$ **4.**

UNO SGUARDO AI RISULTATI: DISCREPANZE

*Una discrepanza tra i risultati delle due valutazioni è emersa solo nel **16% DEL CAMPIONE***

QUALI DISCREPANZE?

Valutazione preliminare



Valutazione approfondita



5,1%



0,34%



7,14%



3,74%

11%

CONCLUSIONI

I risultati dello studio mostrano una buona coerenza tra i risultati delle due fasi di valutazione nel campione considerato:

- All'aumentare del livello di rischio nella val. preliminare aumenta il livello di rischio nella val. approfondita
- Nell'84% dei casi analizzati, gli strumenti hanno rilevato livelli di rischio analoghi
- Sono state riscontrate discrepanze nel 16% del totale del campione considerato (48 gruppi relativi a 35 aziende).

11% dei gruppi omogenei (32 gruppi) ha un rischio non rilevante dalla valutazione preliminare e un alto o medio rischio dalla valutazione approfondita.



Questo tipo di discrepanza potrebbe essere dovuta alle modalità con cui è stato applicato il percorso metodologico nelle aziende, es. coinvolgimento delle figure della prevenzione sin dalle prime fasi, coinvolgimento dei lavoratori, identificazione dei gruppi omogenei.

STUDIO DI FOLLOW UP

TRASFERIMENTO CONOSCENZE SULLO STRESS LAVORO CORRELATO



**Validazione della versione italiana
del questionario strumento
indicatore
*Rondinone et al., 2012***



**Il percorso metodologico
*Persechino et al. 2013***



**Analisi secondarie sul
questionario
*Marinaccio et al. 2014***



**Confronto sui risultati del
fase preliminare e
approfondita
Ronchetti et al. 2015
Accepted for publication**



**Follow up sulle aziende che
hanno utilizzato tutto il
percorso
Di Tecco et al. 2015
Submitted to the Special Issue
on Psychosocial Risk Factors**



**Strumenti per la gestione
dello stress lavoro correlato
INAIL, Roma 2011**



EAOHP 2012 Zurich Conference



**Work, Stress and Health 2013, APA/NIOSH
Conference Los angeles**



EAOHP 2014 London Conference



**ICOH WOPS Conference
South Australia 2014**



**78° Congresso Nazionale di
Medicina del Lavoro**



**31st International Congress on
Occupational Health
Seoul, Korea**