

STRESS-LAVORO CORRELATO

Dott.ssa Gabriella LIBERATI (SPP-CNR)

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato



- Definizione
- Valutazione del rischio
- Attività nel CNR



RISCHI PSICOSOCIALI

- “Aspetti di progettazione del lavoro, di organizzazione e di gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”
- (Cox e Griffiths, 1995)

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge n.39/2002
- Obbliga i datori di lavoro a valutare tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro, compresi quelli psicosociali

- Dlgs 195/2003
- Esplicita le capacità e i requisiti professionali richiesti agli RSPP e ASPP, nonché la formazione che deve essere adeguata a tutti i rischi presenti negli ambienti di lavoro.

- Accordo Stato Regioni (atto n.2407; GU 14/2/2006) definisce la formazione degli RSPP e ASPP:
 - Modulo A (corso base)
 - Modulo B (macrosettori ATECO)
 - Modulo C solo RSPP (fattori ergonomici, psicosociali, comunicazione, ecc.)

- Dlgs 81/2008-testo Unico per la sicurezza (art.28)

Commissione Europea

Direzione generale Salute e Sicurezza sul lavoro

- Lo stress occupazionale può provocare gravi problemi sanitari con elevati costi di carattere economico-sociale
- Il fenomeno riguarda almeno 40 milioni di lavoratori dell'UE e comporta costi dell'ammontare annuo di almeno 20 miliardi di euro
- Comporta inoltre notevoli perdite di produttività e competitività
- L'Università di Manchester ha valutato che lo stress assorbe il 30% del costo complessivo di malattie da lavoro e infortuni

Verso l'Accordo Europeo

- Nell'Ottobre del 2004 è stato siglato a Bruxelles il primo Accordo bilaterale Europeo relativo alle condizioni di lavoro
- Dopo lunga discussione, le delegazioni negoziali dei datori e dei lavoratori di 15 paesi aderenti all'UE (i nuovi Paesi erano presenti come uditori) hanno deciso di condividere i principi utili a identificare i problemi di stress correlato al lavoro

Obiettivi dell'Accordo

- Aumentare la consapevolezza e la conoscenza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti circa lo stress-lavoro correlato
- Fornire loro una struttura per identificare e prevenire i rischi dello stress occupazionale, atteso che “non” è responsabilità dell'individuo lo stress sul lavoro

Dlgs.81 /08 art.28

Oggetto della valutazione dei rischi

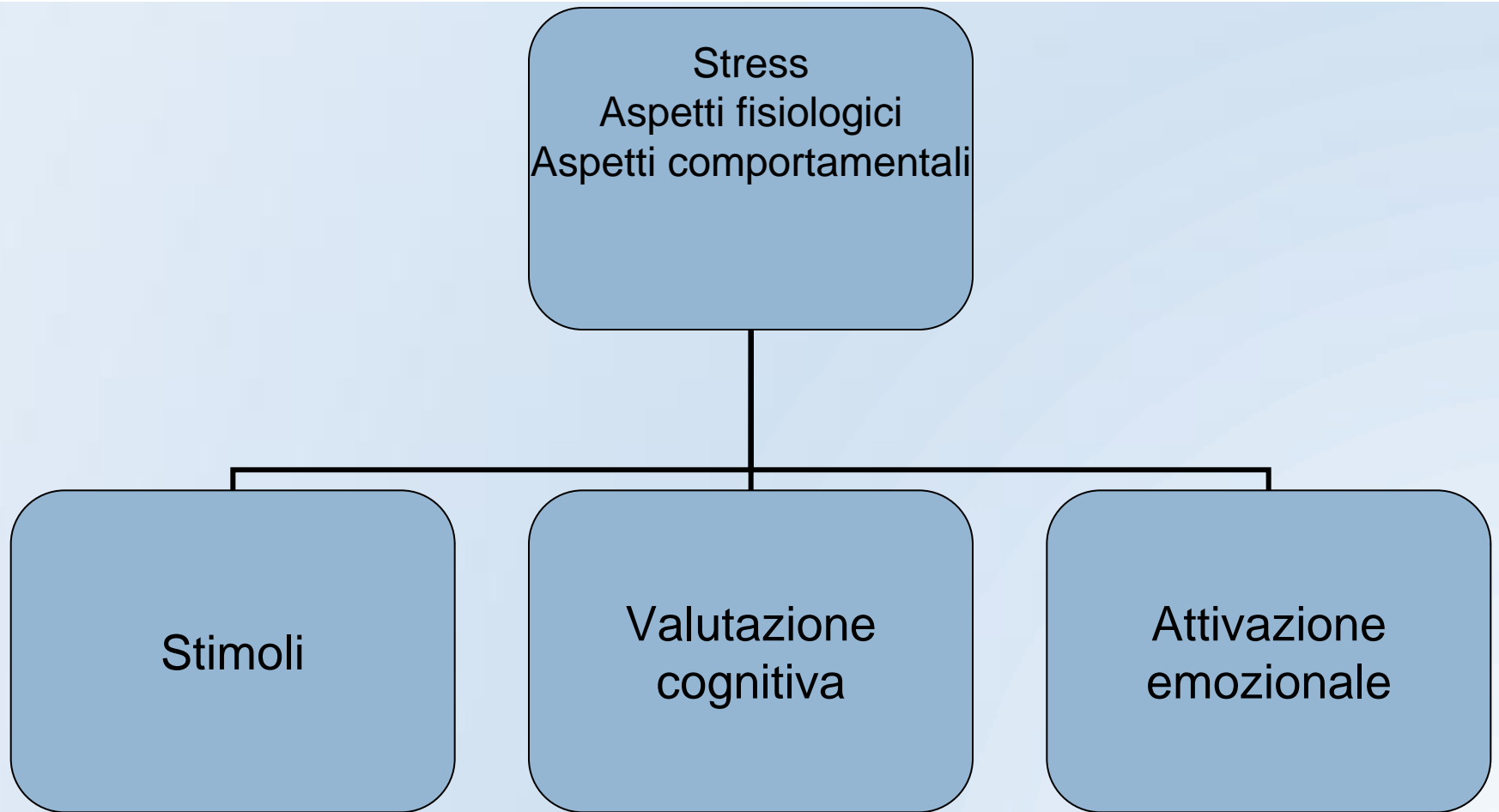
- La valutazione.....deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.....tra cui anche quelli collegati allo stress-lavoro correlato,secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.....nonchè quelli connessi alle differenze di genere,all'età,alla provenienza da altri paesi

Dai rischi psicosociali allo stress

- Stress positivo
- (Eustress)

- Sindrome di adattamento relativamente aspecifica, alle sollecitazioni (stressor/stimoli dell'ambiente)
- Interno ed esterno

Lo stress psicologico



Distress o Stress negativo

- Si ha quando il soggetto sente di non essere più in grado di soddisfare le richieste dell'ambiente

Distress

- La risposta di adattamento può diventare disfunzionale
- Intensità degli stimoli
- Durata degli stimoli
- Caratteristiche del soggetto

Interfaccia casa lavoro

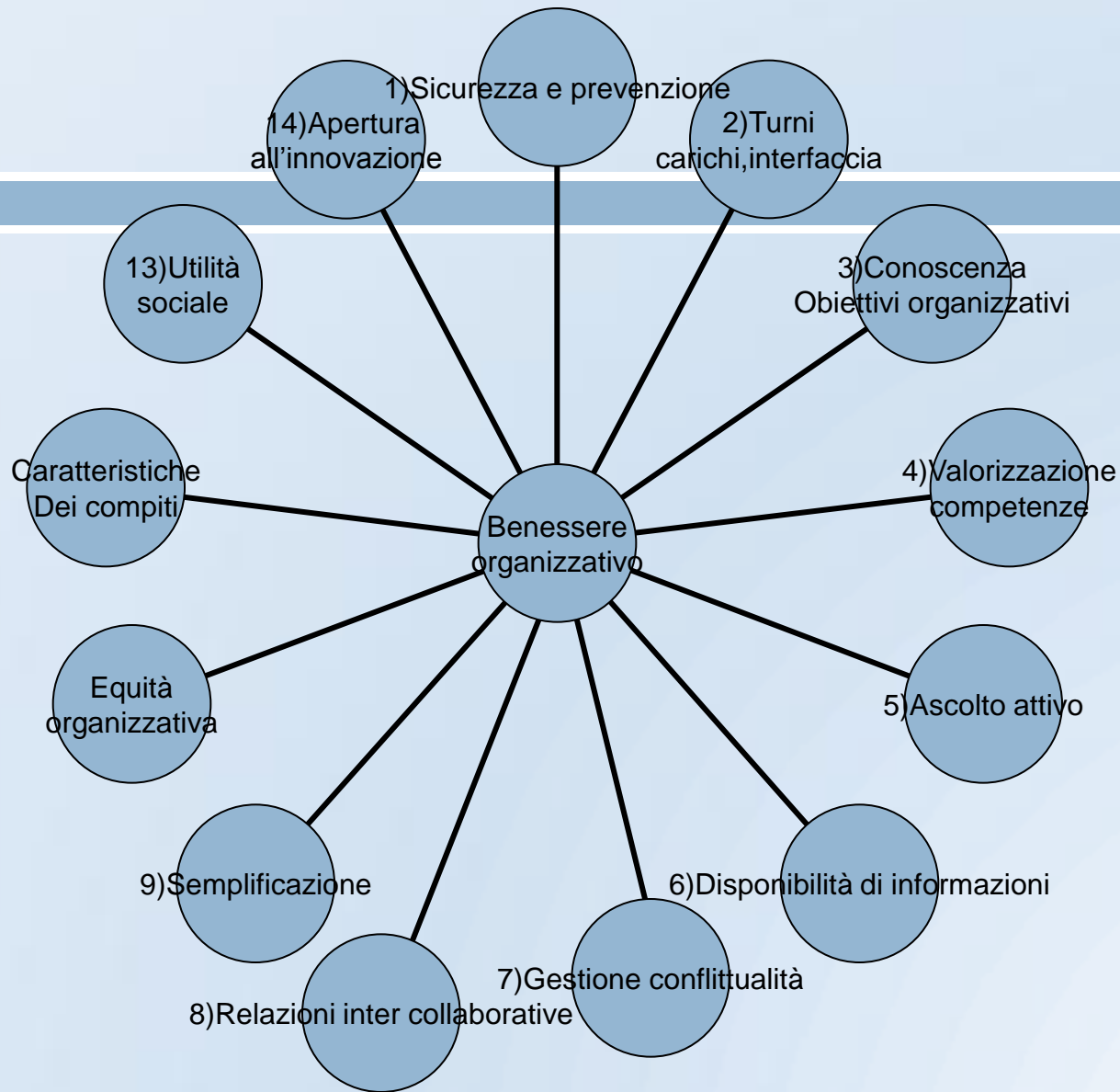
- Nel passaggio dall'ambiente di lavoro a quello privato si può creare una sorta di corridoio senza soluzione di continuità tra gli stimoli propri dell'ambiente di lavoro e quelli della vita privata (e viceversa)

Fonti organizzative stressogene

European Agency for Safety and Health at Work, 2000

Ambiente di lavoro e attrezzature	Contenuti lavorativi Condizioni fisiche di lavoro; problemi di affidabilità, disponibilità, appropriatezza/manutenzione delle attrezzature e degli impianti
Pianificazione dei compiti	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavori frammentati o privi di significato, sottoutilizzazione, incertezza elevata
Carico di lavoro/ritmi/pause	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, carenza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione
Orario di lavoro	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, straordinari che alterano i ritmi familiari e sociali

Cultura organizzativa	Scarsa qualità della comunicazione,bassi livelli di sostegno nella risoluzione dei problemi,carenza nella definizione di obiettivi organizzativi, stile di leadership inadeguato, autoritario,troppo gerarchico, assenza totale di leader
Ruolo nell'organizzazione	Ambiguità di ruolo,conflitti di ruolo, incertezza e contraddittorietà delle richieste
Avanzamento di carriera	Incertezza/blocco della carriera,mancaza di riconoscimenti,scarsa retribuzione,insicurezza nel posto di lavoro,basso valore sociale del lavoro,frustrazione
Autonomia decisionale/controllo di gestione	Bassa partecipazione ai processi decisionali,scarso feedback e riconoscimento da parte dei dirigenti per i risultati ottenuti,scarsa autonomia e responsabilità, eccessivo controllo sul lavoro,eccessivi filtri, non trasparenza dei processi decisionali
Relazioni interpersonali	Rapporti limitati con i superiori, conflitti interpersonali,carenza di supporto organizzativo, non equa distribuzione del lavoro,isolamento fisico o sociale del lavoratore
Interfaccia famiglia-lavoro	Richieste contrastanti casa-lavoro,problemi di conciliazione,specie per le donne,lavori di cura e impegno lavorativo,rischio di sovraccarico di responsabilità
Condizioni dell'organizzazione	Dimensioni dell'organizzazione,struttura verticale gerarchico-piramidale o struttura orizzontale o circolare,struttura organizzativa non chiaramente definita sovrapposizioni di incarichi,non chiarezza di ruoli,burocrazia organizzativa e procedure incongrue,politiche discriminatorie circa la partecipazione a corsi di formazione o promozioni o avanzamenti di carriera



Contenuto del Lavoro

- Lavoro ripetitivo, monotono che prevede compiti e competenze poco variati
- Autonomia, indipendenza, influsso, controllo
- Utilizzo delle competenze disponibili
- Opportunità di acquisire nuove competenze
- Incertezza delle mansioni e delle richieste
- Risorse insufficienti in relazioni all'impegno o alle responsabilità necessarie per portare a termine il lavoro

Fattori di Facilitazione

- Cambiamento organizzativo non partecipato
- Mancanza di policy del personale
- Stile di direzione inadeguato
- Mancanza di supporto organizzativo
- L'insicurezza del posto di lavoro
- Precarietà diffusa

Conseguenze del Distress

- 1) Fuga dal lavoro: perdita della motivazione, ritardi, assenteismo, infortuni
- 2) Diminuita qualità della performance: scarsa concentrazione, scarsa capacità a completare il lavoro, diminuite capacità gestionali
- 3) Difficoltà relazioni: scarsa collaborazione, difficoltà nei rapporti sociali, difficoltà dei managers a motivare e gestire i collaboratori

Le conseguenze sulla salute

- 1) Disturbi psicopatologici: alterazioni dell'umore, stati di ansia, irritabilità ecc.
- 2) Disturbi psicosomatici: cefalea, dermatiti, perdita dei capelli, asma, ipertensione, ecc.
- 3) Disturbi comportamentali: abuso di sostanze (alcol, droghe, farmaci, tabagismo) disturbi dell'alimentazione, disturbi sessuali, ecc)

Distress:Conseguenze Sociali

- Soggetto
 - Danno biologico
 - Danno Patrimoniale
 - Danno Esistenziale

- Famiglia e contesto sociale
 - Relazioni interpersonali alterate

Distress Conseguenze sociali

- Ente

- Infortuni
- Malattie
- Assenteismo
- Contenzioso
- Danno qualità immagine

- Collettività

- Aggravio costi Sanitari e previdenziali
- Costi legali. Comportamenti Devianti



STRESS LAVORO-CORRELATO

- Un progetto in corso finalizzato a fornire uno strumento di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato, applicabile alle unità di ricerca e amministrativa del CNR, per conformarsi al decreto legislativo 81/2008 e 106/2009 e per identificare strategie per affrontare lo stress.
- Il progetto è stato concepito ed è gestito dall'Istituto di Ricerca sulle Popolazioni e Politica sociale e dal Servizio Prevenzione e Protezione del CNR Gruppo di lavoro: G.Ponzini (IRPPS CNR, coordinatore), Michele Falivene (IRPPS CNR, manager di sistemi di calcolo e informazione), Gabriella Liberati (SPP CNR), Annabella Concione (IRPPS CNR), Vincenzo Bisogno (IRPPS CNR)

OBIETTIVI

- Il progetto ha per scopo offrire una possibilità di miglior comprensione della rilevanza delle differenze derivanti dalla allocazione di lavoratori su lavori con caratteristiche e requisiti differenti (personale di ricerca, personale amministrativo) o dall'operare in differenti campi scientifici (biomedico, tecnologico, teorico).
- Il progetto è altresì finalizzato a distinguere tra cause endogene ed esogene di stress.
- Come risultato finale, il progetto produrrà linee-guida e raccomandazioni per ridurre i livelli di stress lavoro-correlato segnalati dal personale CNR. Uno strumento semplificato di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato segnalati dal personale Cnr. Uno strumento semplificato di valutazione del rischio per lo stress lavoro-correlato ed una strategia standardizzata per affrontare le cause dello stress, saranno definiti e resi disponibili a tutte le unità di ricerca e amministrative del CNR.

METODOLOGIA

- Raccolta dei dati
- Questionario online autogestito
- Discussione nel gruppo di Focus
- Sessioni di pianificazione del quadro complessivo

LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

- Il questionario autogestito online è basato sullo strumento di indicatori standard di gestione HSE, rivisto con l'inserimento di alcuni elementi derivati dalla teoria dei due fattori e alcuni elementi relativi alle caratteristiche generali degli intervistati.
- 53 domande (domande in forma chiusa e elementi Likert a cinque punti)
- Applicazione di uso gratuito per lo studio online: Lime Survey

GRUPPI di FATTORI di STRESS HSE e CHIAVI MEDIE

- Domande

- Controllo

- Supporto alla Gestione

- Supervisori

- Relationships

- Ruolo

- Cambiamento

Key



Doing very well - need to maintain performance

Represents those at, above or close to the 80th percentile



Good, but need for improvement

Represents those better than average but not yet at, above or close to the 80th percentile



Clear need for improvement

Represents those likely to be below average but not below the 20th percentile



Urgent action needed

Represents those below the 20th percentile

ALTRI GRUPPI DI FATTORI DI STRESS CONSIDERATI

- Percezione della qualità dell'ambiente di lavoro fisico
- Livello di soddisfazione di carriera
- Sviluppo di carriera e opportunità di avanzamento nel lavoro

OBIETTIVI

- Ottenere quanto richiesto dalla normativa nazionale sulla tutela della salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/08)
- Ottenere risultati sul piano del miglioramento organizzativo delle strutture dell'Ente, attraverso azioni rivolte a migliorare le condizioni di lavoro ed il benessere dei lavoratori, a migliorare il senso di appartenenza all'organizzazione, a ridurre la conflittualità, l'assenteismo, gli infortuni, gli errori.

FASI DELLA RICERCA

FASE 1

Costituzione del gruppo di lavoro per il coordinamento dell'indagine

FASE 2

Analisi organizzativa finalizzata a raccogliere dati. Sui modelli organizzativi adottati nelle varie strutture dell'ente e a raccogliere alcuni indicatori su fenomeni che è opportuno monitorare in quanto spesso espressione di rischi da stress (assenze, malattie, errori ripetuti)

FASI DELLA RICERCA

FASE 3

Definizione del piano di rilevazione, distinguendo le varie strutture dell'Ente per tipologia poiché il rischio da stress differisce molto a seconda dell'ambito e delle caratteristiche dell'attività lavorativa

In linea generale si procederà a distinguere le strutture di indirizzo, gestione e controllo (Sede Centrale), le strutture scientifiche di orientamento teorico (come tipicamente gli istituti di orientamento umanistico, ma anche quelli che si occupano di ricerche teoriche nei settori della matematica e della fisica), le strutture scientifiche di orientamento tecnologico e applicativo, o che comunque utilizzano grandi apparecchiature, eventualmente con una sub-differenziazione per gli Istituti che operano nell'ambito della ricerca bio-medica

FASI DELLA RICERCA

FASE 4

Somministrazione online dei questionari ad un campione di Istituti e/o strutture del CNR rappresentativi dell'intera realtà (si prevede un campione formato da 12 Istituti e/o strutture per poi estenderlo a tutti) Analisi dei dati raccolti.

FASE 5

Organizzazione di focus group per la discussione dei risultati emersi dalla rilevazione effettuata per mezzo di questionari.

FASE 6

Organizzazione di sessioni di scenario Planning per l'identificazione dei punti di criticità e per la definizione di linee guida per la prevenzione e riduzione del rischio da stress lavoro correlato

FASI DELLA RICERCA

FASE 7

Stesura di un documento generale sulla valutazione del rischi da stress lavoro-correlato, corredato da raccomandazioni relative alle azioni da intraprendere per eliminare le cause di rischio rilevate, e di specifici documenti di valutazione

Del rischio, con relative raccomandazioni, per ciascuno degli Istituti e/o strutture oggetto della rilevazione. Stesura di Linee guida per prevenzione

E la riduzione del rischio da stress lavoro-correlato e di un Protocollo di autovalutazione da sottoporre agli Istituti e/o le strutture del CNR

FASI DELLA RICERCA

FASE 8

Svolgimento di attività di informazione e di formazione rivolta a tutti gli Istituti e/o le strutture del CNR, allo scopo di realizzare la somministrazione e la valutazione conclusiva del Protocollo di autovalutazione, finalizzata alla redazione di specifici documenti (per ciascun Istituto o struttura) di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato