


VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO A BOLOGNA

LEOPOLDO MAGELLI (Provincia di Bologna)

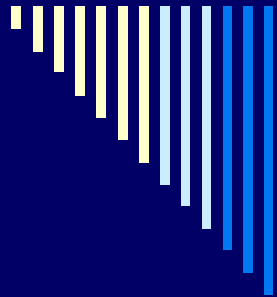
ALBERTO FRANCHI (SPSAL AUSL di Bologna)

BOLOGNA 15 novembre 2012



A LIVELLO REGIONALE

- **La Regione Emilia-Romagna ha partecipato e contribuito alla messa a punto del Documento del Coordinamento Tecnico Interregionale (pubblicato nel marzo 2010) sulle modalità per la valutazione del rischio da stress - lavoro correlato**
 - **Ha pubblicato, in collaborazione con l'AUSL di Bologna, l'VIII Rapporto annuale su "SALUTE E SICUREZZA IN EMILIA-ROMAGNA", volume monografico sul tema "Sicurezza, qualità del lavoro e rischi psico-sociali)**
-



A LIVELLO REGIONALE

- In questo rapporto, un intero capitolo (capitolo 2.4) è dedicato a “LA VALUTAZIONE E LA PREVENZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO : RUOLI E PROPOSTE METODOLOGICHE”
- Il capitolo è stato redatto dal gruppo ERPER (ERGONOMIA E RISCHI PSICOSOCIALI IN EMILIA-ROMAGNA) composto da operatori SPSAL, docenti universitari, ricercatori, ecc.
- Non risultano per ora previsti piani mirati d'intervento sul tema né specifiche indicazioni operative per gli organi di vigilanza (SPSAL)



A LIVELLO DELL'ASL DI BOLOGNA

- ❑ E' stato previsto e predisposto un piano mirato d'intervento e precise indicazioni operative
 - ❑ Il piano è molto articolato e dettagliato
 - ❑ Il piano non è però ancora passato al livello operativo
 - ❑ Lo SPSAL ha comunque contribuito, come partner, al progetto di monitoraggio organizzato dalla Provincia di Bologna
-



VALUTAZIONE DEL RISCHIO “STRESS LAVORO-CORRELATO” - prime indicazioni operative per l’attività di controllo e vigilanza

**Gruppo di Lavoro Area PSAL – Dip. Sanità Pubblica
Azienda USL di Bologna**

**Gianluca Ansaloni
Patrizia Cichella
Alberto Franchi
Marco Orlandini
Vito Totire
Novembre 2010**



PERCORSO GENERALE

- **Coinvolgimento** (nell'intero processo di VR)
 - **di tutti gli *stakeholders* aziendali e delle *figure* aziendali che partecipano alla gestione del rischio** [dirigenti, preposti (capi-reparto, operatori più anziani ed esperti,...)]
 - **costituzione del gruppo di valutazione** (con eventuali esperti esterni)
 - **incontri periodici (verbali)**
 - **cronoprogramma dichiarato delle fasi della VR**

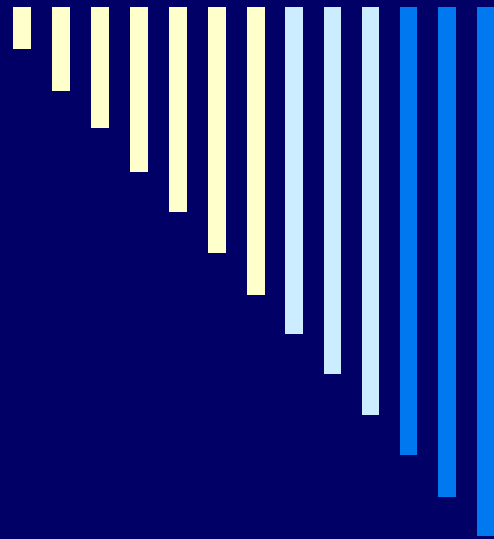
VALUTAZIONE DEL RISCHIO: INDICAZIONI GENERALI

PERCORSO GENERALE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE



requisiti di oggettività, attendibilità, rappresentatività della VR:

- **bilanciata distribuzione** delle rappresentanze della Direzione aziendale e dei Lavoratori (rappresentativi delle diverse partizioni organizzative)
- **ruolo “tecnico” e di “facilitatore”** per il Medico Competente ed altri eventuali Consulenti esterni (es., Psicologo del Lavoro, Esperti di ergonomia organizzativa...)



PROGETTO DI MONITORAGGIO SULLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO- CORRELATO (2011)

**Provincia di Bologna – SPSAL AUSL Bologna e
Imola – INAIL Bologna – Università di Bologna –
CGIL, CISL, UIL di Bologna – Unindustria di
Bologna – Futura S.p.A.**



COMITATO TECNICO- SCIENTIFICO DI PROGETTO

- LEOPOLDO MAGELLI
(direttore scientifico)
- SILVIA DALL'OLIO
- ANTONELLA LACALA
- BARBARA CEVENINI
- VILLIAM ALBERGHINI
- PAOLO GALLI
- ROBERTA
BONFIGLIOLI
- GUIDO SCARASCIA

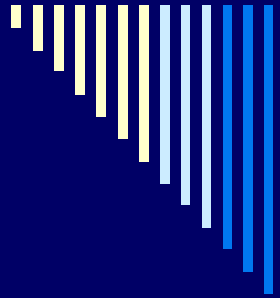
- IVANO PIOPPI
- LUCIANO LUPPI
- FABRIZIO UNGARELLI
- LAURA VENTURI

hanno inoltre collaborato :
EVANGELINA SKOURTI
GIANLUCA CIONCI
MONICA FORNARI
ANDREA MARANO



OBIETTIVI

- Verificare il modo (metodi, strumenti, grado di efficacia) con cui le aziende del territorio provinciale hanno valutato o stanno valutando lo stress lavoro-correlato, attraverso un'analisi su un campione di aziende private e pubbliche o parapubbliche, anche per individuare i principali problemi che incontrano.
 - Con la finalità di avere un quadro di come le aziende stanno affrontando il problema
-



DUE FILONI D'INDAGINE

□ La ricerca si è svolta articolandosi su due filoni diversi, gestiti con metodologia differente :

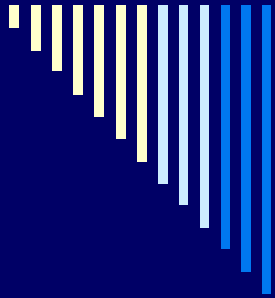
A) il pubblico

B) il privato



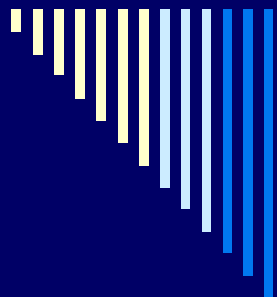
AZIENDE/ENTI PUBBLICI O PARA-PUBBLICI CHE HANNO ADERITO ALLA RICERCA

AZIENDA/ENTE	ADDETTI
ATC	2.100
ARPA	170
AZIENDA OSPEDALIERA-UNIVERSITARIA DI BOLOGNA	5.000
AZIENDA USL DI BOLOGNA	8.000
COMUNE DI BOLOGNA	4.800
CUP 2000	500
ISTITUTI ORTOPEDICI RIZZOLI	1.200
OSPEDALE DI MONTECATONE	360
PROVINCIA DI BOLOGNA	1.000
REGIONE EMILIA-ROMAGNA	3.500
SAB	370
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BOLOGNA	6.000
Totale addetti	34.800



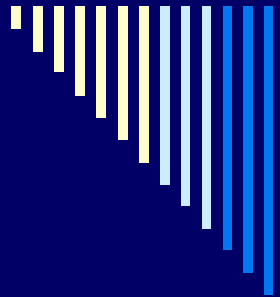
IL PRIVATO

- il campione di aziende che alla fine si è riusciti a coinvolgere è stato di :
- **144 aziende (stima complessiva di 10.000 – 12.000 addetti)** , senza però puntuali caratteristiche di rappresentatività che avrebbero consentito di formulare interpretazioni dei risultati e valutazioni conclusive più precise



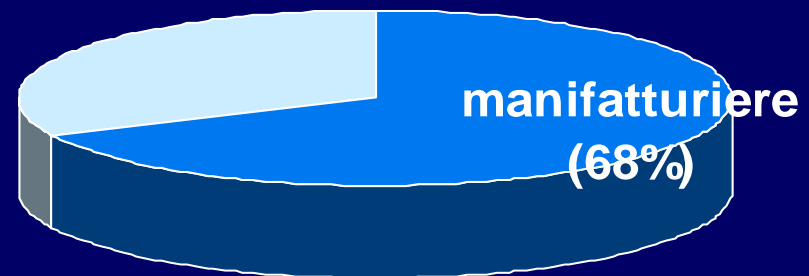
CAMPIONE AZIENDE PRIVATE DIVISE PER DIMENSIONE

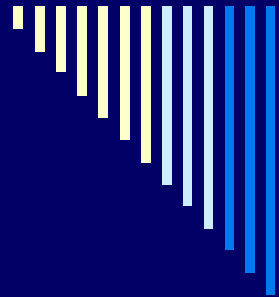
Fascia dimensionale di addetti	Numero aziende
Fino a 15 addetti	40
Da 16 a 99 addetti	82
Da 100 a 199 addetti	6
Da 200 a 499 addetti	7
Oltre 500 addetti	9
TOTALE	144



CAMPIONE AZIENDE PRIVATE DIVISE PER TIPOLOGIA

MANIFATTURIERE	98
COSTRUZIONI	16
ATTIVITA' IMMOBILIARI E SERVIZI IMPRESE	10
COMMERCIO	5
TRASPORTI E COMUNICAZIONI	5
SANITA'-SERV. SOCIALI	5
AGROINDUSTRIALI	4
ISTRUZIONE	1
totale	144





CRITICITA' DELLA RAPPRESENTATIVITA'

- criticità per le diverse tipologie di attività
- **è ampiamente rappresentato il settore manifatturiero , mentre sono del tutto o quasi assenti : commercio (anche grande distribuzione commerciale e call center) , banche, istruzione, attività in campo sanitario, settore alberghiero, della ristorazione, ecc.**
- criticità per le fasce dimensionali
- **sbilanciamento del campione verso le aziende di maggiore dimensione**



METODOLOGIA DIFFERENZIATA

- Per il filone “**pubblico**” due intervistatori (specializzando in medicina del lavoro, laureando tecnico della prevenzione) hanno incontrato **in due incontri separati** il **RSPP** e il **RLS**
- Le due **interviste** erano realizzate seguendo per ognuna una specifica griglia , modulare e flessibile, che serviva anche agli intervistatori per registrare le informazioni ricevute.
- Per il filone “**aziende private**” si è proceduto inviando **via mail** , tramite le associazioni datoriali di categoria, un breve **questionario** (sempre costruito con criteri di modularità e flessibilità) , che veniva compilato e rinvio su piattaforma informatica.



RISULTATI SETTORE PUBBLICO: GLI ASPETTI DI ORDINE GENERALE

- 1) a che punto si è nel percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
- 2) quale metodologia è stata seguita (o si prevede di seguire) e quali figure sono state coinvolte, a diverso titolo, nel percorso valutativo
- 3) quale è il livello di coinvolgimento e di informazione dei RLS, e quali metodi di coinvolgimento
- 4) quale è il giudizio sintetico e globale soggettivo sul rischio da stress lavoro-correlato nell'azienda/ente in oggetto, sia da parte dell'azienda (rappresentata dal RSPP) sia da parte del RLS
- 5) se questi due giudizi siano concordanti o discordanti
- 6) quali sono i fattori rischi considerati prevalenti e le attività/reparti/mansioni più a rischio, sempre secondo i due angoli visuali (RSPP e RLS)
- 7) se le considerazioni di cui al precedente punto 6 siano concordanti o discordanti



STATO DI AVANZAMENTO

- **La situazione è in genere collocabile in una fase media di avanzamento del percorso valutativo : la stragrande maggioranza delle aziende / enti si colloca nella fase preliminare dello stesso**
 - **Il quadro quindi appare complessivamente ad un discreto livello di evoluzione, tenendo conto che di fatto, dal punto di vista normativo, lo start on del percorso valutativo era il 1 gennaio 2011**
-



METODOLOGIA

- Solo in due (!) casi si sono seguite le linee guida ISPESL, il metodo più seguito è quello proposto dal coordinamento tecnico delle Regioni e Province Autonome (ufficializzato nel marzo 2010).
- Molte aziende, disponendo di personale (RSPP, MC, addetti SPP, ecc.) di notevole qualità, competenza ed esperienza, in grado di muoversi con notevole autonomia e professionalità su queste tematiche, piuttosto che seguire pedissequamente le linee guida ISPESL seguono modalità metodologiche da loro stessi definite
- Di fatto tutte le aziende / enti hanno seguito il **percorso di massima indicato dalla circolare ministeriale del novembre 2011** , ovvero :
 - una prima valutazione preliminare, basata fondamentalmente su indicatori c.d. “oggettivi”
 - seguita da una seconda valutazione “approfondita”



FIGURE COINVOLTE

- **Sostanziale omogeneità : in tutti i casi il soggetto determinante e centrale è il RSPP, affiancato ma non sempre, e in generale in posizione di parziale subalternità dal med. comp.**
- **i dirigenti ed i preposti sono quasi sempre coinvolti o quanto meno consultati**
- **altre figure coinvolte :**
 - **a) per un contributo tecnico-specialistico (“consulenti” nel percorso valutativo, cioè specialisti delle discipline pertinenti : si tratta soprattutto di psicologi)**
 - **b) per un contributo per valutare gli aspetti organizzativi del lavoro (responsabili del personale, figure con ruoli di coordinamento tecnico-organizzativo o di referenza, ecc.)**
- **Quindi la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non è demandata unicamente al livello delle competenze tecnico-professionali specialistiche ma si estenda al livello delle figure organizzative e gestionali, sia di line che di staff, dell’azienda/ente**



COINVOLGIMENTO RLS

- Il coinvolgimento partecipativo dei RLS avviene in modo discontinuo :
- I RLS solo in 7 casi sanno indicare correttamente in quale fase l'azienda / ente si trovi nel percorso valutativo. Ciò significa che, **nella metà circa dei casi, i RLS non dispongono nemmeno di questo pur minimo livello di informazione**, anche se in 11 casi l'azienda / ente asserisce di aver coinvolti i RLS
- I RLS hanno evidentemente considerato tale coinvolgimento puramente formale, o al limite solo di tipo informativo, e quindi non gli hanno riconosciuto la dignità che si attiene al termine "coinvolgimento".



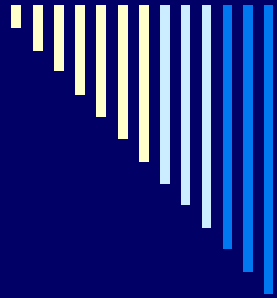
GIUDIZI SU PRESENZA E LIVELLO DI STRESS

- E' una tematica vissuta in modo differente, talora opposto, da chi (azienda / ente) organizza il lavoro e quindi crea, volontariamente o meno, possibili condizioni e fattori stressanti, e da chi deve "subire" tali situazioni.
- Si chiedeva di esprimere un **giudizio globale e sintetico sul rischio da stress lavoro-correlato su una scala a 4 punti (4 val. max.)**
- Il giudizio globale sul livello di stress si colloca in genere sui livelli intermedi, sia per le aziende / enti che per i RLS (quindi rischio stress giudicato di entità media)
- - **per RSPP**, a fronte di un solo caso di punteggio 4 e di 2 casi di punteggio 1, **tutti gli altri punteggi (10) si distribuiscono tra 2 (6 casi) e 3 (4 casi)**
- - **per RLS**, tutto **slitta lievemente verso il livello più alto** : i casi con punteggio 4 salgono a 3, quello con punteggio 1 è uno solo, mentre i **restanti 9 casi si distribuiscono tra 2 (6 casi) e 3 (3 casi)** , e qui la **coincidenza col giudizio dei RSPP è molto elevata.**



CONCORDANZA DEI GIUDIZI

- Il dato più interessante è che in ben 9 casi su 13 i giudizi di RSPP e RLS sono pienamente concordanti (nei 3 casi in cui non lo sono, il giudizio più severo è del RLS) il che depone per una notevole **sintonia di vedute**, che dovrebbe da un lato ridurre la conflittualità nel percorso valutativo, dall'altro favorire buoni livelli di corretta partecipazione.
-



FATTORI DI STRESS CONSIDERATI PREVALENTI

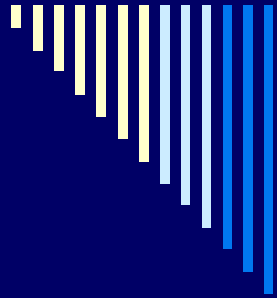
Alcuni elementi ricorrono con sistematicità :

- a) il rapporto col pubblico (assistenza e cura, front office, vigilanza e controllo...) , in termini di responsabilità e di conflittualità
- b) l'organizzazione del lavoro, in particolare le turbolenze organizzative aziendali , come i cambiamenti piuttosto frequenti, non adeguatamente supportati da un soddisfacente livello comunicativo ed informativo
- c) i carichi di lavoro, in termini sia di quantità e disomogeneità sia di ineguale distribuzione
- d) la frustrazione legata sia agli aspetti professionali , sia agli aspetti di progressione di carriera, di riconoscimento del ruolo, di gratificazione economica
- e) la non sempre facile convivenza e collaborazione coi colleghi (pare di intendere sia di pari livello che sovra- o sotto-ordinati gerarchicamente) , anche in considerazione dei precedenti punti b, c , d.
- **Emerge un mix abbastanza prevedibile di fattori di contenuto del lavoro e di fattori di contesto del lavoro. Esistono poi ovviamente aspetti particolari tipici di specifiche realtà.**



CONCORDANZA DEI GIUDIZI

- **esiste in genere un discreto livello di concordanza tra RSPP e RLS anche se molto meno uniforme che sul giudizio globale** (quando si passa da un giudizio generale e sintetico ad un livello più analitico e dettagliato, l'uniformità di giudizio si stempera e si articola in modo più sventagliato)
- **In quasi tutti i casi, comunque, le differenze tra le valutazioni “aziendali” e quelle dei RLS non sono mai radicalmente opposte** : esiste cioè una sorta di **“minimo comun denominatore” condiviso** , cui si aggiungono, da una parte o dall'altra, elementi diversi, a seconda delle diverse sensibilità e della diversità dell'angolo visuale da cui si osserva (e percepisce) il problema



LA REALIZZAZIONE DELLA VDR DA STRESS LAVORO-CORRELATO DA PARTE DEI RSPP DELLE AZIENDE / ENTI INTERESSATI

STRUMENTI UTILIZZATI :

- ❑ lo strumento più usato sono state check-list
- ❑ nessuno ha fatto ricorso ad interviste o a osservazione diretta sul campo
- ❑ eventi sentinella come griglia di lettura delle situazioni. I più usati sono :
 - indici infortunistici
 - assenze per malattia e turnover
 - altri : segnalazioni del medico competente , specifiche e frequenti lamenti del personale, procedimenti disciplinari e sanzioni , richieste dei lavoratori di mobilità interna, ricorso a lavoro straordinario, ferie non godute
- ❑ Disomogenee anche le modalità con cui valutare le informazioni acquisite e i dati raccolti , individuare i fattori più critici, definire le azioni correttive : **non c'è traccia di un percorso metodologico ampiamente condiviso : ognuno sceglie secondo le sue preferenze**



LE MISURE CORRETTIVE

- I tempi di realizzazione delle misure correttive rappresentano un nodo molto delicato, per tutte le valenze che comporta : costi, disponibilità di risorse non solo economiche, relazioni sindacali, possibili disservizi durante le fasi realizzative, ecc. Infatti, la maggioranza ammette che non è stato ancora definita una tempistica precisa
 - Che la distanza tra l'analisi del problema e la realizzazione degli interventi correttivi sia tanta si riscontra anche dalle risposte alla domanda sul come sarà verificata l'efficacia delle misure adottate : solo in 5 casi viene fornita una risposta.
-



ASPETTATIVE E OPINIONI DEI RLS DELLE AZIENDE / ENTI INTERESSATI

- **Il loro livello di conoscenza sul problema è nel complesso piuttosto scarso** anche in conseguenza del fatto che il loro coinvolgimento non si è certamente caratterizzato per continuità, sistematicità, efficacia (con le dovute eccezioni).
- La tipologia di risposte fornite e di osservazioni sviluppate testimonia anche di una carenza e difficoltà di base dei RLS ad affrontare queste tematiche
- **Spesso i RLS esprimono la posizione che la valutazione debba essere svolta o integrando il lavoro di RSPP e MC con altre figure (soprattutto psicologi), o addirittura solo da altre figure (sempre psicologi), escludendo sia il RSPP che il MC**



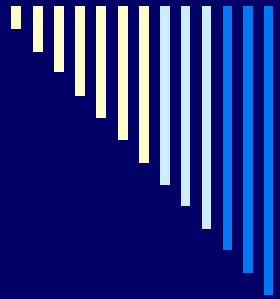
ASPETTATIVE E OPINIONI DEI RLS DELLE AZIENDE / ENTI INTERESSATI

- **“Grande è il disordine sotto il cielo”**, fatto in questo caso non positivo : o molti RLS (si badi bene, non di piccole aziende, ma di grosse strutture!) non sanno a chi compete la valutazione del rischio, oppure lo fanno ma, indicando figure diverse, esprimono sfiducia nella capacità professionale o forse, più probabilmente, nell'autonomia ed indipendenza del RSPP e MC.
- Interessante è la fiducia che i RLS ripongono nella figura dello psicologo come figura capace di leggere ed interpretare le dinamiche dello stress nell'organizzazione.
- Traspare anche la **difficoltà, da parte dei RLS, di trovarsi ingabbiati in uno schema** (circolare ministeriale del 18/11/2010) **che distingue nettamente tempi/modi tra fase preliminare e fase eventuale di approfondimento, non prevedendo per la fase preliminare il recupero della soggettività dei lavoratori.**



ASPETTATIVE E OPINIONI DEI RLS DELLE AZIENDE / ENTI INTERESSATI

- **I RLS ritengono in modo massiccio che non si possa effettuare una efficace valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato prescindendo dalla soggettività dei lavoratori e quindi senza sentire direttamente i lavoratori**
- **Anche per verificare se le azioni correttive effettuate siano state efficaci a ridurre lo stress lavoro correlato la strada individuata è una sola : sentire direttamente il parere dei lavoratori interessati e/o dei loro RLS, recuperando così pienamente il valore e l'importanza della soggettività in ordine alla valutazione dello stress**
- **Tutti i RLS chiederanno all'azienda / ente la copia della valutazione preliminare, per poterla analizzare e formulare eventualmente le loro osservazioni, e tutti , qualunque sia l'esito della valutazione preliminare, chiederanno all'azienda / ente dei momenti specifici ad hoc di informazione e confronto.**
- **In conclusione, il messaggio che viene forte e chiaro dai RLS è molto semplice : vogliamo contare anche noi, vogliamo esserci anche noi a dire la nostra , non intendiamo essere tagliati fuori da questo percorso.**



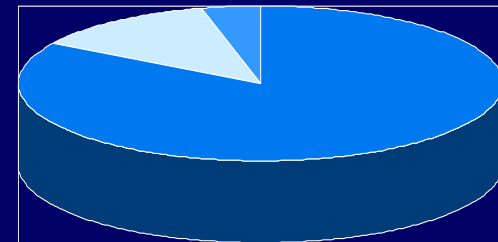
IL SETTORE PRIVATO

- I dati relativi alle 144 aziende private presentano una sostanziale omogeneità, sia in ordine all'avanzamento del processo valutativo, sia in ordine alla metodologia seguita.
- A rispondere al questionario sono stati in quasi la metà dei casi i RSPP (48,6%), seguiti dai datori di lavoro (34,0%) e poi da dirigenti (11,8%)

IL SETTORE PRIVATO

- **Ben l'84,0% delle aziende del campione ha già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, un 12,50% la sta ancora completando , solo il 3,5% è ancora fermo alla fase di programmazione. Si tratta di un riscontro molto positivo (sul quale può pesare il legittimo, ma indimostrabile, dubbio di un bias di autoselezione)**

**VALUTAZIONE
ESEGUITA 84%**





IL SETTORE PRIVATO

- **DIFFERENZA COL SETTORE PUBBLICO**
 - **Forte adesione al percorso metodologico proposto dalla Circolare Ministeriale del 18 novembre 2010, incentrato soprattutto sull'analisi degli eventi-sentinella : l'86,1% delle aziende ha preso in esame, come indicatori oggettivi e verificabili di stress lavoro-correlato gli eventi sentinella**
-



<i>tipologia di evento sentinella</i>	<i>Val.ass</i>	<i>Val.%</i>
Infortunati	123	85,42
Turn over	114	79,17
Ferie non godute	102	70.83
Assenze per malattia	100	69.44
Assenze dal lavoro complessive	98	68.06
Procedimenti/sanzioni disciplinari	96	66.67
Rotazione del personale	95	65.97
Richieste viste mediche straordinarie	78	54.17
Segnalazioni stress lavoro - correlato	78	54.17
Istanze giudiziarie	68	47.22
Vertenze sindacali	65	45.14



CHI VALUTA GLI INDICATORI

- Il compito di valutare gli indicatori e di interpretarne il senso ai fini della valutazione dello stress è assegnato, in circa $\frac{3}{4}$ dei casi, alle due figure chiave impegnate in azienda nella valutazione del rischio di stress lavoro-correlato : il RSPP e il MC, in generale in modo integrato.
 - E' però molto interessante rilevare che in un 43,1% dei casi è stato impegnato un consulente esterno : questo 43,1% verosimilmente potrebbe comprendere una metà circa di casi in cui il consulente ha operato a supporto di RSPP e/o MC ed una metà di casi in cui il consulente è stata l'unica figura impegnata.
-

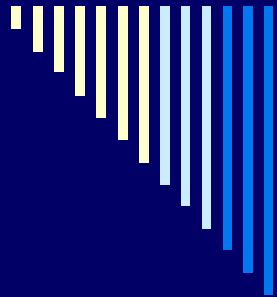
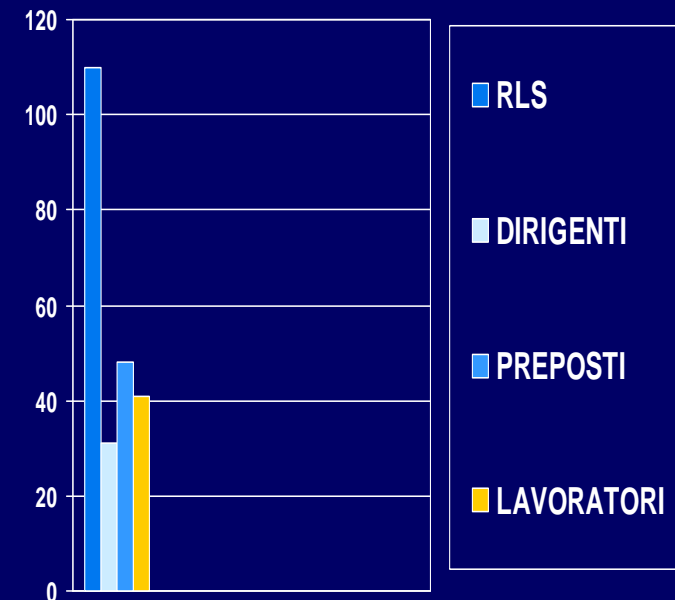


FIGURE CONSULTATE IN MERITO ALLA VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI “OGGETTIVI” DI STRESS LAVORO- CORRELATO

FIGURE – VALORI ASSOLUTI

- RLS(inclusi 4 territ.) 110
- Dirigenti 31
- Preposti 48
- Lavoratori 41





CENNI SUI RISULTATI

- La **domanda chiave**, cui erano **ammessi a rispondere** solo coloro che avevano asserito essere la valutazione dei rischi completata o almeno in corso, quindi in totale **139 aziende** su 144 (**la quasi totalità : 96,5%**) era :

“dalla valutazione effettuata sui dati “oggettivi” sono emersi elementi di rischio da stress lavoro-correlato ? “

- Su 139 aziende le risposte positive sono state solo 16 (pari al 13,2% di quelle 121 che hanno già concluso la valutazione) ; al contrario 123 non ha rilevato l'emergere di rischio da stress lavoro-correlato.
- Si tratta di un dato francamente inatteso, che contrasta con i dati correnti sul problema stress.



ALCUNE IPOTESI INTERPRETATIVE

- a) nel campione sono praticamente assenti o quasi alcune tipologie di attività che in letteratura sono descritte come particolarmente critiche sul piano dello stress lavoro correlato (commercio, grande distribuzione commerciale, call center, banche, istruzione e attività in campo sanitario e sociale, settore alberghiero, ristorazione, ecc.)
- b) effetto “bias di autoselezione” , per cui hanno risposto al questionario le aziende che non hanno ritenuto che il fatto di rispondere potesse comportare conseguenze sfavorevoli, mentre chi, a dispetto di tutte le informazioni ed assicurazioni ricevute, temeva in qualche modo, e a torto, di “autodenunciarsi”), potrebbe aver preferito non rispondere al questionario
- c) è possibilissimo che questo dato sia espressivo correttamente della realtà del campione che lo ha prodotto, ma non trasponibile alla generalità delle aziende bolognese per lo squilibrio del campione
- **d) è possibile che il ricorso ai soli indicatori cosiddetti “oggettivi” comporti sistematicamente una sottostima del livello del rischio da stress lavoro-correlato.**



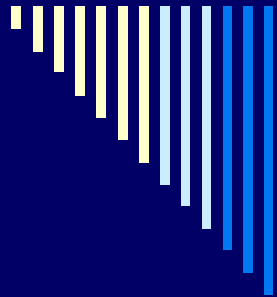
ZOOM SULLE 16 ...

- **Delle 16 aziende “critiche” in oggetto ben 3 appartengano alla tipologia di attività “SANITA’ E SERVIZI SOCIALI” ; nel campione, le aziende di questa tipologia di attività erano solo 5 , quindi il 60% di esse ha rilevato la presenza di fattori di rischio da stress lavoro-correlato**
- **Nessuna delle 16 è collocata nella fascia delle piccolissime aziende (fino a 15 addetti) , mentre ben 7 si collocano nelle fasce da 100 addetti in su (fasce che in totale raccolgono 22 aziende) ; tra le aziende di queste fasce, quelle che evidenziano la presenza di stress lavoro-correlato sono il 31,8%**



DUE POSSIBILI IPOTESI ...

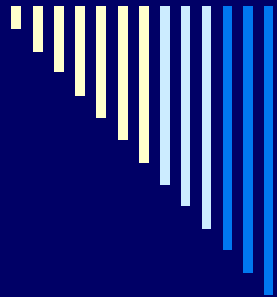
- **Nelle aziende più grandi la maggior complessità organizzativa può comportare la possibilità di creazione di situazioni diffuse in cui si possono annidare situazioni di stress, sia legate al contenuto che al contesto del lavoro. Nelle aziende molto piccole, invece, la dimensione stessa, il basso livello di complessità, il clima organizzativo più semplice e chiaro (il che non significa certo non critico o non conflittuale, ma certamente più lineare e leggibile), possono creare una condizione lavorativa a carico stressante inferiore.**
 - **Ma si può anche pensare che nelle aziende medie e grandi siano presenti livelli migliori di saperi, di know how, di competenze dei tecnici (RSPP e MC) , di interazione dei RLS, di accesso a consulenze qualificate, ecc., donde la possibilità di osservare e diagnosticare il problema con strumenti dotati di un miglior potere di risoluzione**
-



IL QUADRO COMPLESSIVO DEL SETTORE PRIVATO

Si può riscontrare che :

- sulle 144 aziende prese in esame, di cui 121 hanno già concluso il processo valutativo, 18 lo hanno in corso e 5 solo in programma, **il numero di aziende che hanno rilevato la presenza di rischio da stress lavoro correlato è di 16**
- Sono **il 13,2% delle 121 che hanno completato la valutazione**
- **Praticamente, tutte** queste aziende hanno deciso di monitorare il problema, **hanno individuato e realizzato le misure correttive per controllare e migliorare la situazione, ne hanno riscontrato positivamente l'efficacia.**



CONCLUSIONI

nel mondo delle grandi aziende/enti pubblici :

- a.1) i percorsi valutativi si sono avviati
- a.2) appaiono delle differenze, tra la valutazione del problema stress da parte delle aziende/enti (nella persona del RSPP) e dei RLS
- a.3) in merito alle modalità operative della valutazione, determinante appare il ruolo del RSPP, sviluppato il ricorso a consulenti psicologi, discutibile ed incostante il coinvolgimento dei RLS
- a.4) è proprio l'aspetto partecipativo quello che appare più critico
- a.5) le modalità operative che possono portare al miglioramento del percorso valutativo dello stress lavoro-correlato attengono soprattutto al maggior coinvolgimento dei RLS



CONCLUSIONI

nel mondo delle aziende private

- **b.1) pur con tutte le criticità legate all'insoddisfacente rappresentatività del campione, emerge una buona risposta a quanto richiesto dalla normativa**
 - **b.2) Le poche aziende che hanno rilevato l'esistenza di stress lavoro-correlato hanno approfondito il percorso, secondo le linee indicate dalla circ. minist.**
 - **b.3) dal punto di vista metodologico, si rileva una sostanziale tendenza all'omogeneità**
 - **b.4) la percentuale di aziende che ha rilevato la necessità di portare avanti la valutazione oltre la fase preliminare appare piuttosto bassa**
 - **b.5) il metodo ha comunque permesso di selezionare i casi più critici**
-