



Convegno
STRESS LAVORO CORRELATO:
METODOLOGIE E INTERVENTI
PER LA VALUTAZIONE APPROFONDATA

Bologna, 3 maggio 2011

LA VALUTAZIONE APPROFONDATA COME PERCORSO DI QUALITA'

Michele Maisetti



Coordinatore Comitato Tecnico Scientifico 6.1 “Fattori Psicosociali”
AIAS - Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza



Membro della *task force* di esperti su “Valutazione del rischio stress”
OPL – Ordine degli Psicologi della Lombardia



Direttore
ASP – Associazione Italiana Psicologi

DSNet/GE



Normativa

Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Circ. Min. 23692 del 18-11-2010



- Valutazione preliminare (necessaria)

Rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

Eventi sentinella

- Assenze per malattia
- Turnover
- Procedimenti e sanzioni
- ...

Fattori di contenuto del lavoro

- Ambiente di lavoro
- Carico di lavoro
- Orario di lavoro
- ...

Fattori di contesto del lavoro

- Ruolo all'interno dell'organizz.
- Autonomia decisionale
- Comunicazione
- ...

EMERGONO ELEMENTI DI RISCHIO?

NO

Darne conto nel DVR e piano di monitoraggio

SI

Interventi correttivi

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede alla fase di valutazione successiva:

- Valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato attraverso:



Conseguenze e costi dello stress lavorativo



Conseguenze dello stress

SULLA SALUTE INDIVIDUALE

- **A breve termine**
 - A livello fisiologico
 - A livello psicologico
 - A livello comportamentale
- **A lungo termine**

SULLA SALUTE ORGANIZZATIVA



SULLA SALUTE INDIVIDUALE

A breve termine

A livello comportamentale

- fumo
- abuso di alcool
- droghe
- abuso di farmaci
- perdita di sonno
- cardiaca
- calo attività fisica

A livello psicologico



SULLA SALUTE INDIVIDUALE

A lungo termine

- **malattie cardiovascolari (angina pectoris, infarto cardiaco)**
- **disturbi emozionali (ansia, depre**
- **patologie ossessive**
- **disturbi cronici del sonno**
- **patologie gastrointestinali**
- **patologie cutanee**



SULLA SALUTE ORGANIZZATIVA

- Assenteismo
- Turnover
- Aumento degli infortuni
- Aumento degli incidenti
- Aumento degli errori
- Calo della produttività
- Difficoltà a gestire il cambiamento
- Calo nella qualità dei prodotti e dei servizi



I costi dello stress in Europa

- Nel 2002 il costo annuo dello stress lavoro-correlato nel EU15 è stato calcolato in 20 miliardi di Euro (*European Agency for Safety and Health at Work*)
- Il solo costo di giornate di lavoro perse a causa della depressione in Europa incide per 5 miliardi di euro all'anno. (Organizzazione Mondiale della Sanità)
- Il **50-60% di tutte le giornate lavorative annue perse** è riconducibile allo stress (ISPESL)
- solo il **trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato allo stress** incide direttamente sull'economia europea con un dispendio pari a **44 miliardi di euro** e indirettamente, in termini di calo di produttività, con una perdita pari a **77 miliardi** (European Heart Journal)



I costi dello stress in Italia

- La **performance produttiva** media delle imprese italiane nel 2004 (misurata dal valore aggiunto per addetto) è stata di **42.400 euro annui per addetto**, con un margine operativo lordo del 41,4 % (ISTAT).
- Le microimprese, che occupano meno di dieci addetti, sono il 95 per cento dei 4,5 milioni di imprese italiane e occupano circa il 48% dei dipendenti (ISTAT).
- Le **perdite** delle PMI a causa dell'**assenteismo** dei dipendenti sono circa **78 mila euro annui per azienda** (ricerca Avaya, 2008).
- Il **65% dei lavoratori di grandi imprese** (> 1000 dip.) **presenta livelli di stress elevati**, contro il 54% di quelli appartenenti alle PMI (ricerca Regus, 2009).



I possibili approcci alla Valutazione Rischio Stress



Presupposti per un approccio utile, efficace e prospettico

- La VRS deve essere un **investimento**, non un costo, soprattutto per le PMI, ma anche per le grandi aziende
- Le **microimprese** con meno di dieci lavoratori, in generale, sono quelle che hanno **maggiori necessità** e **minori disponibilità** economiche
- La VRS deve permettere un ROI a breve termine
- Per raggiungere buoni risultati è necessario garantire **l'efficacia** dell'intervento
- È necessaria una metodologia generale applicabile in **qualsiasi azienda** di qualsiasi grandezza
- I datori di lavoro devono essere in grado di valutare la validità e **l'efficacia di eventuali proposte consulenziali** in modo da ridurre la possibilità di trovarsi nelle mani solamente “pezzi di carta” inutili



DUE OPZIONI

2 tipologie di approccio:

STRESS

**RISPOSTA
PASSIVA**

Risposta ai termini di legge
attraverso la logica dello “spendere
il meno possibile” per togliersi il
pensiero con poco sforzo



**Adesione a livelli minimali
di valutazione
VALUTAZIONE
OGGETTIVA**

STRESS

**STRATEGIA
ATTIVA E UTILE**

Integrare strategie migliorative
affinché la valutazione dello
stress diventi un’opportunità per
l’ottimizzazione aziendale



**La valutazione dello stress
diventa un reale supporto
strategico e decisionale
VALUTAZIONE
APPROFONDIRITA**

IL FATTORE UMANO

La natura specifica del “**rischio stress**”
lo rende sostanzialmente diverso
dagli altri rischi occupazionali

STRESS

FATTORI OGGETTIVI

La valutazione dei **fattori oggettivi di stress** si fonda sui principi di probabilità che si verifichino i possibili rischi e l'efficacia delle misure di protezione adottate

STRESS

PERCEZIONE SOGGETTIVA

La valutazione dello **stress percepito** si basa sulle **reazioni psicologiche personali** a situazioni ambientali.



LA VRS COME STRATEGIA DI SVILUPPO ECONOMICO

**NON SOLO FORNIRE UNA
“FOTOGRAFIA” DEI
PROCESSI AZIENDALI CHE
POSSONO CAUSARE**

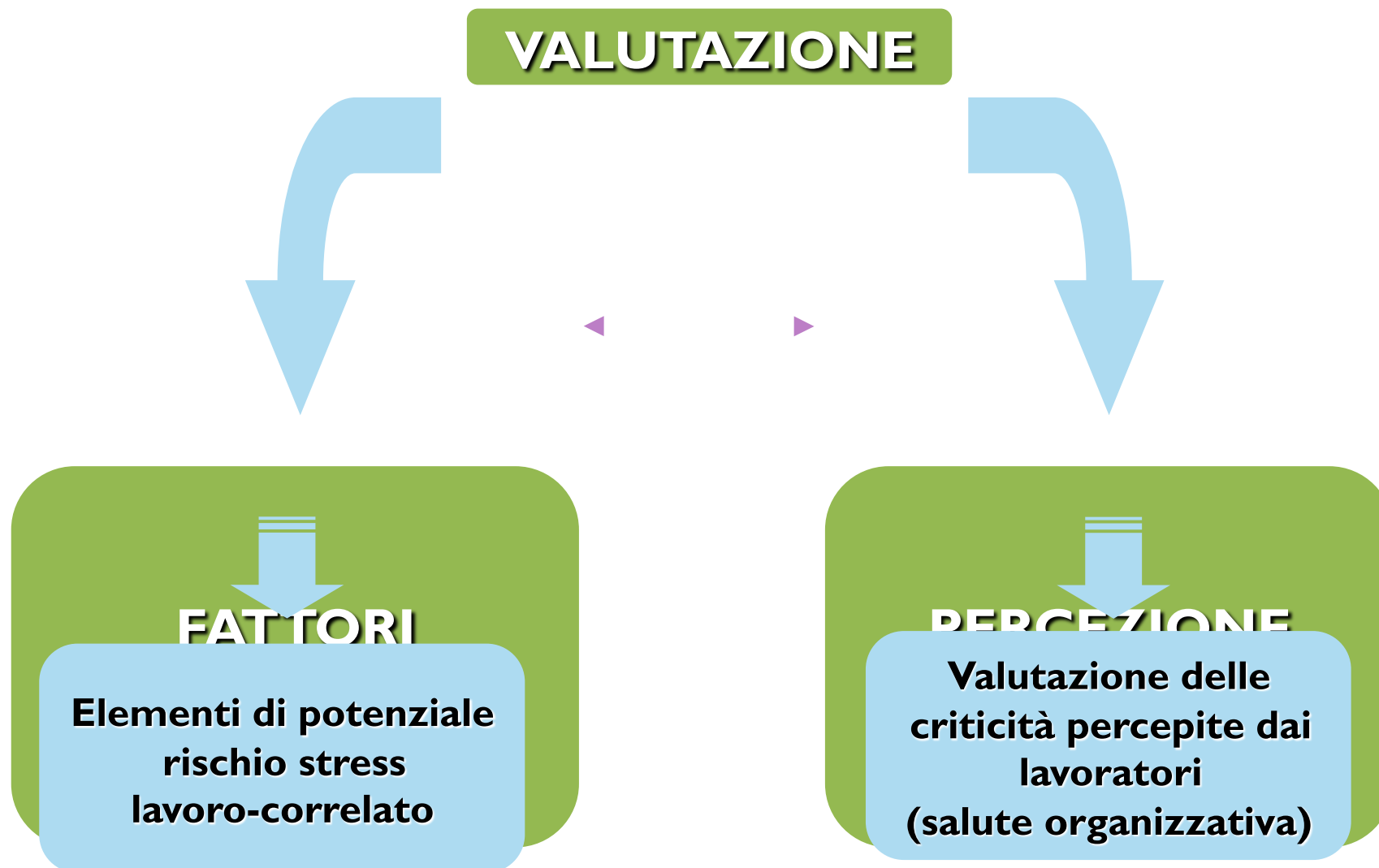
**NON SOLO FAR
CONOSCERE LE
CONDIZIONI DI STRESS IN
QUANTITÀ**

**Promuovere un modello culturale di sicurezza
orientato alla reale prevenzione del danno e
alla promozione del **Benessere fisico,
psicologico e sociale** all'interno
dell'organizzazione.**

- 2) individuare quali azioni intraprendere a favore delle persone presenti nelle organizzazioni affinché possano **“vivere l'azienda” in modo non stressante**;
- 3) utilizzare i risultati ottenuti per **creare condizioni che prevengano l'integrità psico-fisica di TUTTE** le persone presenti in azienda, **a qualsiasi livello**.



Elementi da considerare nella valutazione rischio stress lavoro-correlato



Risultati ottenibili dalla VRS

STRES

S

**FATTORI
OGGETTIVI
ESISTENTI**

quali fattori
oggettivi di
stress **causano**
situazioni di
effettivo
disagio

quali fattori
oggettivi di
stress **non**
causano
situazioni di
disagio

situazioni di
effettivo
disagio **non**
causate da
fattori
oggettivi di
stress

punti di forza
organizzativi
sui quali poter
puntare

STRES

S

**PERCEZIONE
SOGGETTIVA
CONDIVISA**

In conclusione

Attraverso questo approccio è possibile controllare, gestire e prevenire il rischio stress, riuscendo a:

- garantire condizioni di lavoro ottimali
- individuare **strategie funzionali ad aumentare gli utili di esercizio e a diminuire le spese.**

Il “**benessere fisico, mentale e sociale**” delle risorse (termine ripreso dal D.lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera “o”) diventa una **strategia** aziendale vincente, finalizzata a perseguire il **massimo utile aziendale possibile** attraverso l’ottimizzazione dei flussi operativi e delle procedure gestionali.



VANTAGGI ECONOMICI PER L'AZIENDA

Vantaggi diretti

- **Ottimizzazione di processi e procedure**
- **Ottimizzazione dei sistemi di gestione**
- **Aumento della produttività**
- **Riduzione degli infortuni**
- **Riduzione dell'assenteismo**
- **Riduzione del turnover**
- **Riduzione delle prestazioni sanitarie**
- **Riduzione generale dei costi diretti**

Vantaggi "indiretti"

- **Gestione ottimale delle risorse umane**
- **Maggior soddisfazione delle risorse**
- **Maggior commitment delle risorse**
- **Valutazione positiva dei cambiamenti attuati**
- **Miglioramento del clima aziendale**
- **Riduzione delle prestazioni sanitarie**
- **Miglioramenti dei rapporti interpersonali**

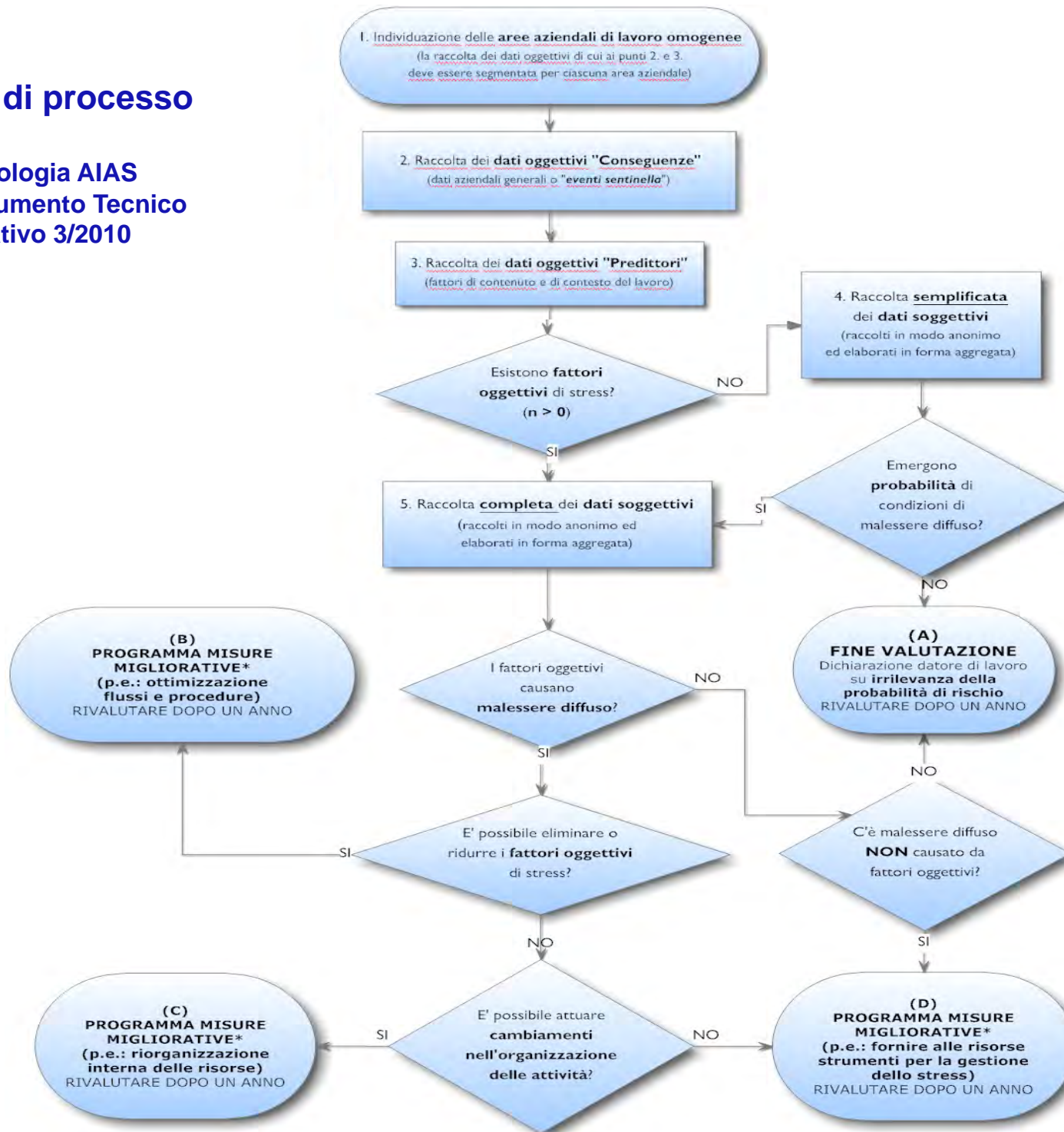


DTO AIAS
Flusso di processo
e interventi migliorativi



Il flusso di processo

Metodologia AIAS
DTO – Documento Tecnico
Operativo 3/2010



Fine valutazione e interventi migliorativi

- Il DVR deve contenere “Il programma delle misure ritenute opportune per **garantire il miglioramento nel tempo** dei livelli di sicurezza” (art. 28, comma 2, lettera c).
- Gli artt. 36 e 37 prevedono che i lavoratori vengano informati e adeguatamente formati dal datore di lavoro rispetto ai rischi, alle procedure, ai pericoli, alle misure e procedure di prevenzione e protezione. In tal senso, si consiglia di **condividere i risultati della valutazione con tutti i lavoratori**, sollecitando eventuali contributi sugli interventi migliorativi da adottare.



DOMANDE?



Michele Maisetti
mmaisetti@networkaias.it

