

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Giornata tecnica

Risultati ed evidenze emerse dal questionario stress lavoro correlato

Relatore: Dott.ssa Manuela Rossini



ANAGNI, 14 maggio 2015 dalle ore 9.30 alle ore 12.30

Il gruppo di ricerca AIFOS in relazione alla campagna EU-OSHA 2014-2015 sullo Stress Lavoro Correlato, nell'intento di promuovere strumenti ed indagini utili al posizionamento della valutazione dello SLC sul territorio nazionale, ha progettato un questionario al fine di verificare come i soci AIFOS affrontano i temi dello SLC, come si percepiscono in tal senso, quale alla loro preparazione professionale, quindi anche quali aree di miglioramento emergenti.



Il questionario ha visto la collaborazione dei soci AIFOS:
Dott.ssa Manuela Rossini in qualità di curatrice del questionario
Dott. Andrea Cirincione
Dott. Massimo Servadio
Dott.ssa Stella Lazzarini

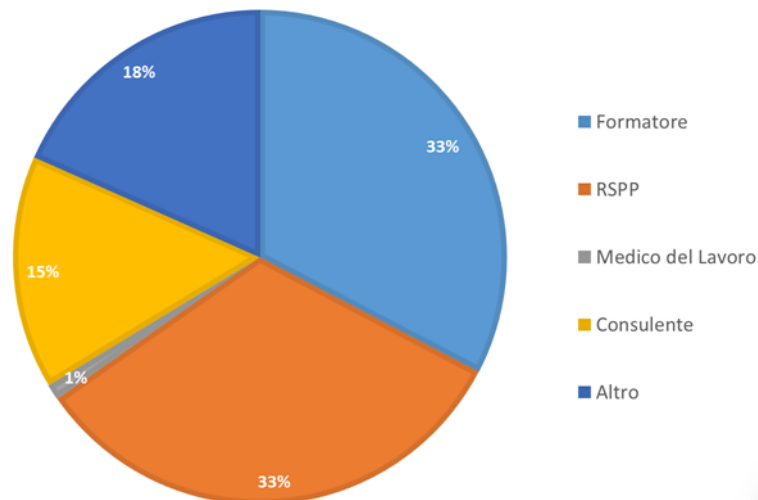
Il questionario è composto dalle seguenti aree di indagine:

- **AREA INFORMAZIONI PRELIMINARI**
- **AREA VALUTAZIONE SLC**
- **AREA INTERVENTI POST-VALUTAZIONE**
- **AREA VALUTAZIONE EFFICACIA-EFFICIENZA**
- **AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- **AREA FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO**



PARTECIPANTI ALLA RICERCA

N=409

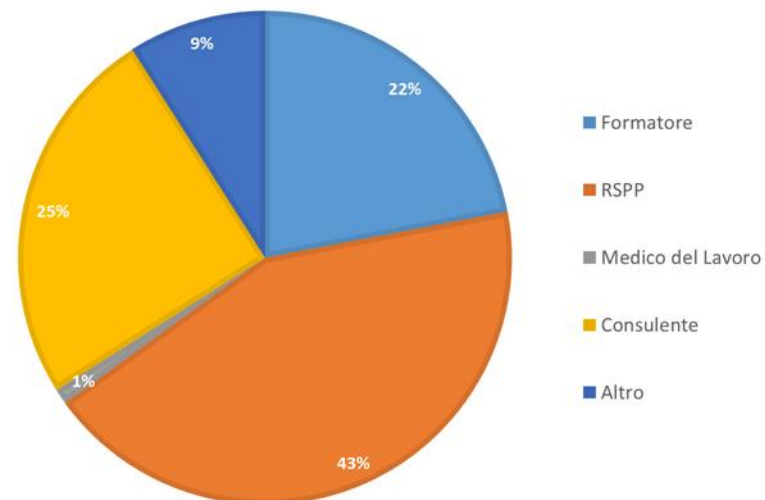


VERSIONE RIDOTTA= 71 RISPONDENTI

senza esperienza di SLC

VERSIONE COMPLETA= 338 RISPONDENTI

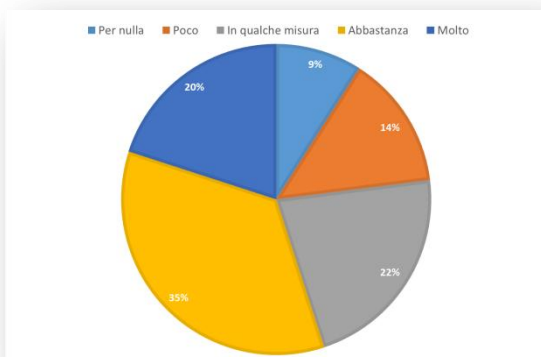
con esperienza di SLC



1) AREA INFORMAZIONI PRELIMINARI

Quanto influisce la sua opinione sulla decisione di effettuare la VRSLC?

Versione ridotta



Versione completa

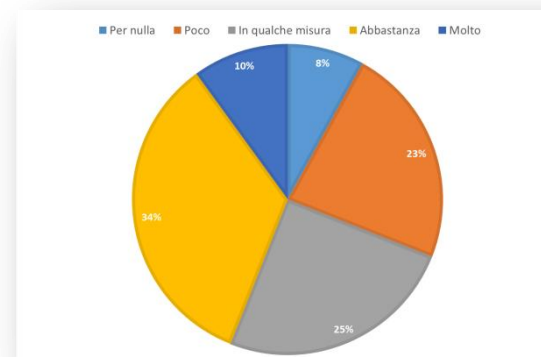


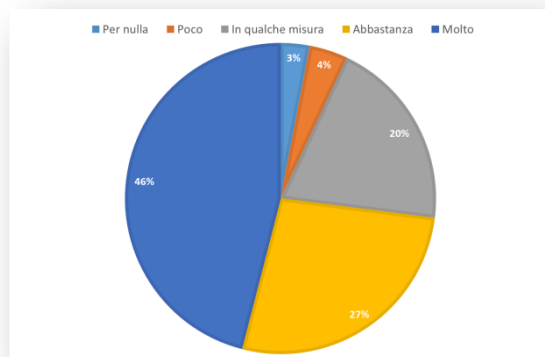
Tavola di contingenza ruolo_aziendale * influenza_tuaopinione_VRSLC

			influenza_tuaopinione_VRSLC					Totale
			Abbastanza	In qualche misura	Molto	Per nulla	Poco	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	53	31	31	17	17	149
		% entro ruolo_aziendale	35,6%	20,8%	20,8%	11,4%	11,4%	100,0%
	2	Conteggio	33	23	16	5	11	88
		% entro ruolo_aziendale	37,5%	26,1%	18,2%	5,7%	12,5%	100,0%
	3	Conteggio	25	17	14	5	16	77
		% entro ruolo_aziendale	32,5%	22,1%	18,2%	6,5%	20,8%	100,0%
Totale		Conteggio	111	71	61	27	44	314
		% entro ruolo_aziendale	35,4%	22,6%	19,4%	8,6%	14,0%	100,0%

1) AREA INFORMAZIONI PRELIMINARI

Ritiene opportuno che la VRSLC venga integrata nella sorveglianza sanitaria?

Versione ridotta



Versione completa

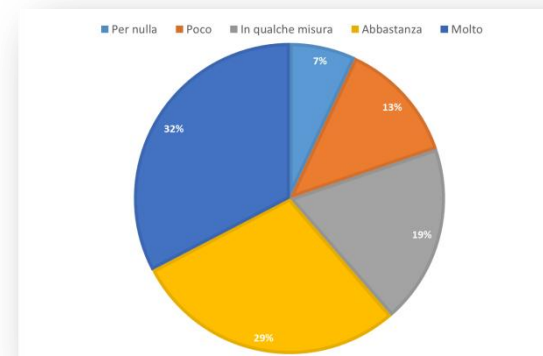


Tavola di contingenza ruolo_aziendale * VRSLC_integrata_sorveglianzasan

			VRSLC_integrata_sorveglianzasan					Totale
			Abbastanza	In qualche misura	Molto	Per nulla	Poco	
ruolo_aziendale 1	Conteggio		49	20	52	13	15	149
	% entro ruolo_aziendale		32,9%	13,4%	34,9%	8,7%	10,1%	100,0%
2	Conteggio		19	25	25	6	13	88
	% entro ruolo_aziendale		21,6%	28,4%	28,4%	6,8%	14,8%	100,0%
3	Conteggio		22	14	26	3	12	77
	% entro ruolo_aziendale		28,6%	18,2%	33,8%	3,9%	15,6%	100,0%
Totale	Conteggio		90	59	103	22	40	314
	% entro ruolo_aziendale		28,7%	18,8%	32,8%	7,0%	12,7%	100,0%

2) AREA VALUTAZIONE SLC

Il DL le ha chiesto dopo il 2008 di valutare il rischio stress lavoro-correlato?

Tavola di contingenza ruolo_aziendale ^ DL_chiesto_VRSLC

			DL_chiesto_VRSLC					Totale
			A volte	Di rado	Mai	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale 1	Conteggio		33	34	49	14	19	149
	% entro ruolo_aziendale		22,1%	22,8%	32,9%	9,4%	12,8%	100,0%
2	Conteggio		14	26	27	9	12	88
	% entro ruolo_aziendale		15,9%	29,5%	30,7%	10,2%	13,6%	100,0%
3	Conteggio		19	16	26	8	8	77
	% entro ruolo_aziendale		24,7%	20,8%	33,8%	10,4%	10,4%	100,0%
Totale	Conteggio		66	76	102	31	39	314
	% entro ruolo_aziendale		21,0%	24,2%	32,5%	9,9%	12,4%	100,0%

2) AREA VALUTAZIONE SLC

Il metodo utilizzato per la VRSLC è conforme alle indicazioni della CM novembre 2010?

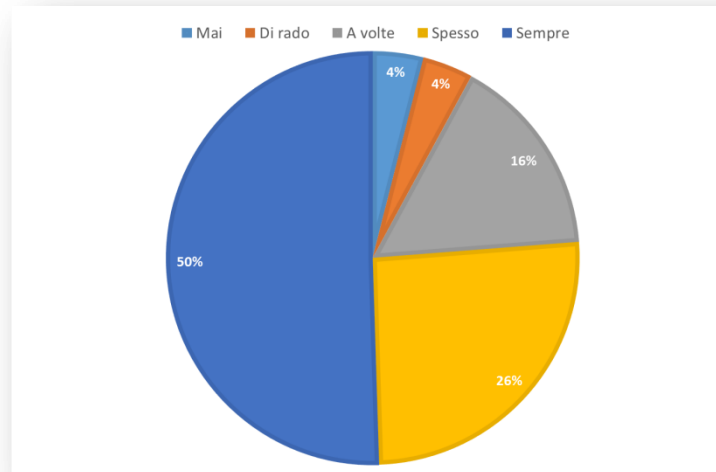


Tavola di contingenza ruolo_aziendale * metodoVRSLC_conforme_CM2010

			metodoVRSLC_conforme_CM2010					Totale
			A volte	Di rado	Mai	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	18	8	7	75	41	149
		% entro ruolo_aziendale	12,1%	5,4%	4,7%	50,3%	27,5%	100,0%
	2	Conteggio	11	5	1	44	27	88
		% entro ruolo_aziendale	12,5%	5,7%	1,1%	50,0%	30,7%	100,0%
	3	Conteggio	18	0	1	41	17	77
		% entro ruolo_aziendale	23,4%	0,0%	1,3%	53,2%	22,1%	100,0%
Totale		Conteggio	47	13	9	160	85	314
		% entro ruolo_aziendale	15,0%	4,1%	2,9%	51,0%	27,1%	100,0%

2) AREA VALUTAZIONE SLC

Con che frequenza gli esiti vengono restituiti (cioè illustrati e spiegati) ai dipendenti?

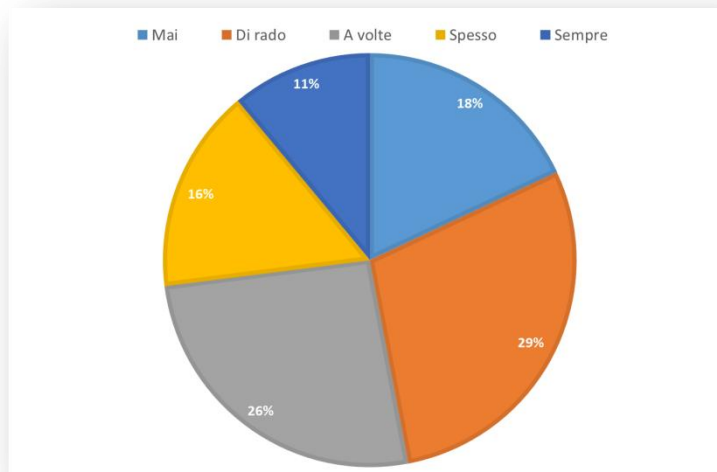


Tavola di contingenza ruolo_aziendale ^ esiti_restituiti_dipendenti

			esiti_restituiti_dipendenti					Totale
			A volte	Di rado	Mai	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale 1	Conteggio		35	45	31	13	25	149
	% entro ruolo_aziendale		23,5%	30,2%	20,8%	8,7%	16,8%	100,0%
2	Conteggio		31	26	10	8	13	88
	% entro ruolo_aziendale		35,2%	29,5%	11,4%	9,1%	14,8%	100,0%
3	Conteggio		18	24	11	13	11	77
	% entro ruolo_aziendale		23,4%	31,2%	14,3%	16,9%	14,3%	100,0%
Totale	Conteggio		84	95	52	34	49	314
	% entro ruolo_aziendale		26,8%	30,3%	16,6%	10,8%	15,6%	100,0%

3) AREA INTERVENTI POST-VALUTAZIONE

Nel DVR del rischio stress lavoro-correlato è previsto un apposito capitolo inerente gli interventi post-valutazione?

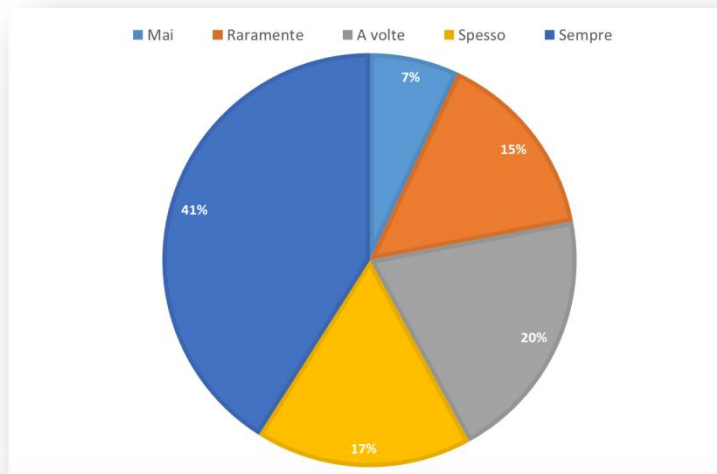


Tavola di contingenza ruolo_aziendale ^ DVR_capitolo_postvalutazione

			DVR_capitolo_postvalutazione					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	29	14	22	59	25	149
		% entro ruolo_aziendale	19,5%	9,4%	14,8%	39,6%	16,8%	100,0%
	2	Conteggio	22	3	10	39	14	88
		% entro ruolo_aziendale	25,0%	3,4%	11,4%	44,3%	15,9%	100,0%
	3	Conteggio	14	3	14	33	13	77
		% entro ruolo_aziendale	18,2%	3,9%	18,2%	42,9%	16,9%	100,0%
Totale		Conteggio	65	20	46	131	52	314
		% entro ruolo_aziendale	20,7%	6,4%	14,6%	41,7%	16,6%	100,0%

3) AREA INTERVENTI POST-VALUTAZIONE

E' previsto un processo che definisca concretamente a partire dalle aree di miglioramento interventi specifici da adottare?

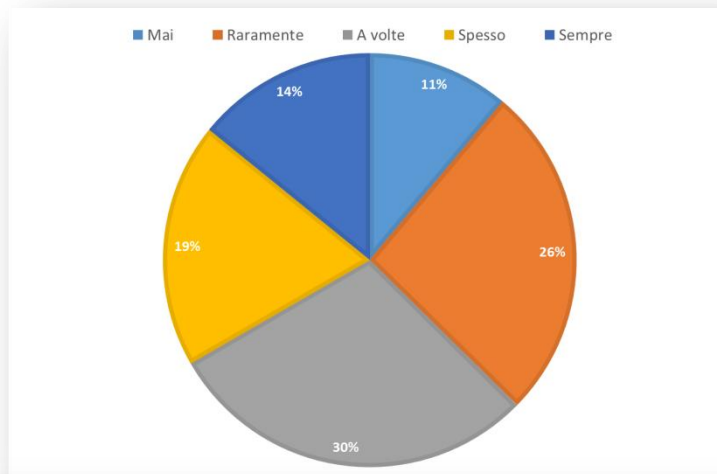


Tavola di contingenza ruolo_aziendale * processo_interventi_adottare

			processo_interventi_adottare					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	50	14	43	16	26	149
		% entro ruolo_aziendale	33,6%	9,4%	28,9%	10,7%	17,4%	100,0%
	2	Conteggio	25	10	25	15	13	88
		% entro ruolo_aziendale	28,4%	11,4%	28,4%	17,0%	14,8%	100,0%
	3	Conteggio	19	7	17	12	22	77
		% entro ruolo_aziendale	24,7%	9,1%	22,1%	15,6%	28,6%	100,0%
Totale		Conteggio	94	31	85	43	61	314
		% entro ruolo_aziendale	29,9%	9,9%	27,1%	13,7%	19,4%	100,0%

3) AREA INTERVENTI POST-VALUTAZIONE

Se gli esiti della valutazione hanno restituito livelli di rischio basso è stato implementato in piano di monitoraggio degli indicatori?

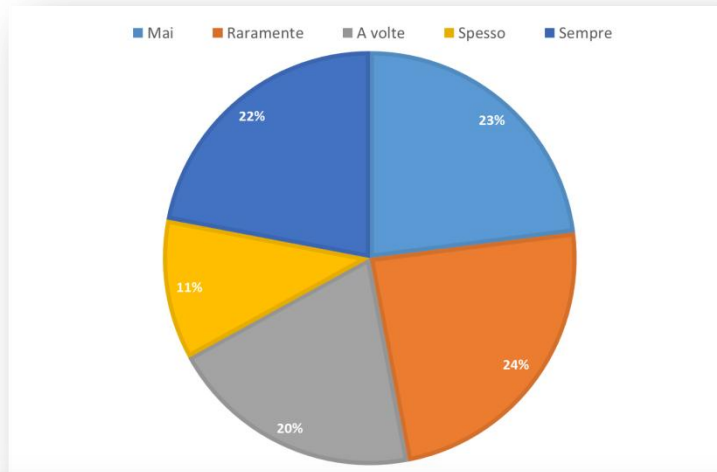


Tavola di contingenza ruolo_aziendale * rischiobasso_monitoraggio

			rischiobasso_monitoraggio					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	30	34	45	25	15	149
		% entro ruolo_aziendale	20,1%	22,8%	30,2%	16,8%	10,1%	100,0%
	2	Conteggio	20	20	14	24	10	88
		% entro ruolo_aziendale	22,7%	22,7%	15,9%	27,3%	11,4%	100,0%
	3	Conteggio	15	13	20	17	12	77
		% entro ruolo_aziendale	19,5%	16,9%	26,0%	22,1%	15,6%	100,0%
Totale		Conteggio	65	67	79	66	37	314
		% entro ruolo_aziendale	20,7%	21,3%	25,2%	21,0%	11,8%	100,0%

4) AREA VALUTAZIONE EFFICACIA - EFFICIENZA

Per valutare l'efficacia/efficienza degli interventi, viene riadattato lo strumento utilizzato nell'ambito della valutazione preliminare?

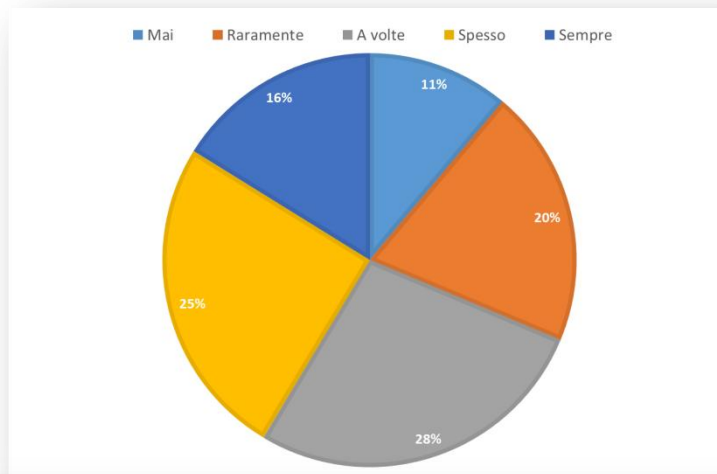


Tavola di contingenza ruolo_aziendale ^ efficacia_efficienza_strumento_Vpreliminare

			efficacia_efficienza_strumento_Vpreliminare					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	42	19	29	19	40	149
		% entro ruolo_aziendale	28,2%	12,8%	19,5%	12,8%	26,8%	100,0%
	2	Conteggio	26	5	18	18	21	88
		% entro ruolo_aziendale	29,5%	5,7%	20,5%	20,5%	23,9%	100,0%
	3	Conteggio	20	8	18	13	18	77
		% entro ruolo_aziendale	26,0%	10,4%	23,4%	16,9%	23,4%	100,0%
Totale		Conteggio	88	32	65	50	79	314
		% entro ruolo_aziendale	28,0%	10,2%	20,7%	15,9%	25,2%	100,0%

4) AREA VALUTAZIONE EFFICACIA - EFFICIENZA

Riapplicando il metodo della valutazione preliminare, si riscontra un miglioramento sul livello di rischio rilevato in prima analisi?

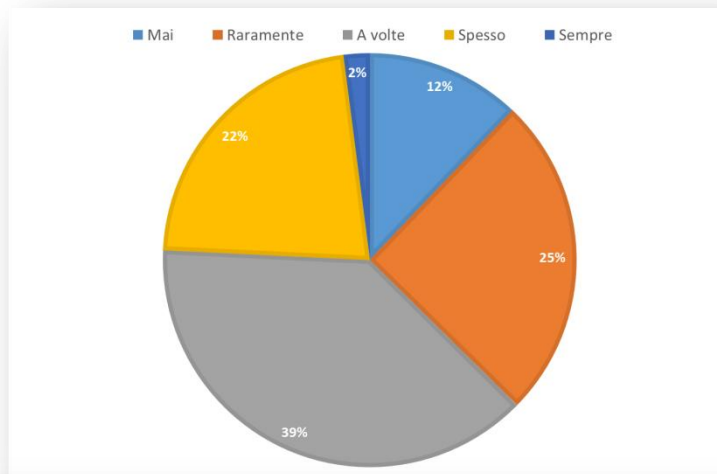


Tavola di contingenza ruolo_aziendale * strumento_Vpreliminare_miglioramento

			strumento_Vpreliminare_miglioramento					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale	1	Conteggio	63	19	36	3	28	149
		% entro ruolo_aziendale	42,3%	12,8%	24,2%	2,0%	18,8%	100,0%
	2	Conteggio	37	11	19	2	19	88
		% entro ruolo_aziendale	42,0%	12,5%	21,6%	2,3%	21,6%	100,0%
	3	Conteggio	25	8	24	3	17	77
		% entro ruolo_aziendale	32,5%	10,4%	31,2%	3,9%	22,1%	100,0%
Totale		Conteggio	125	38	79	8	64	314
		% entro ruolo_aziendale	39,8%	12,1%	25,2%	2,5%	20,4%	100,0%

4) AREA VALUTAZIONE EFFICACIA - EFFICIENZA

A seguito degli interventi post-valutazione è prevista l'introduzione di specifici indicatori di benessere organizzativo?

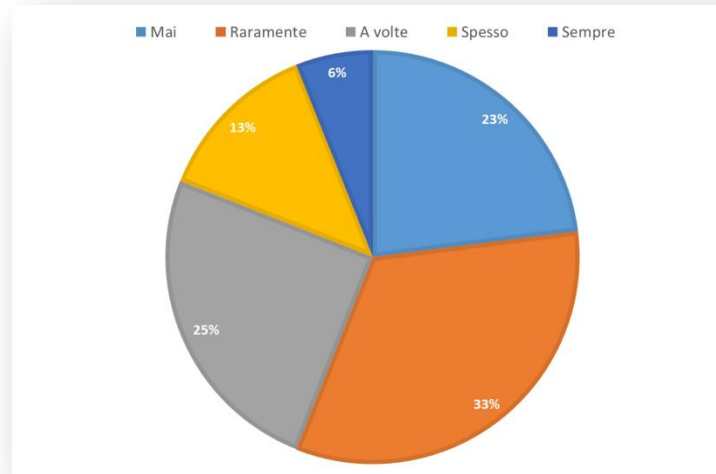
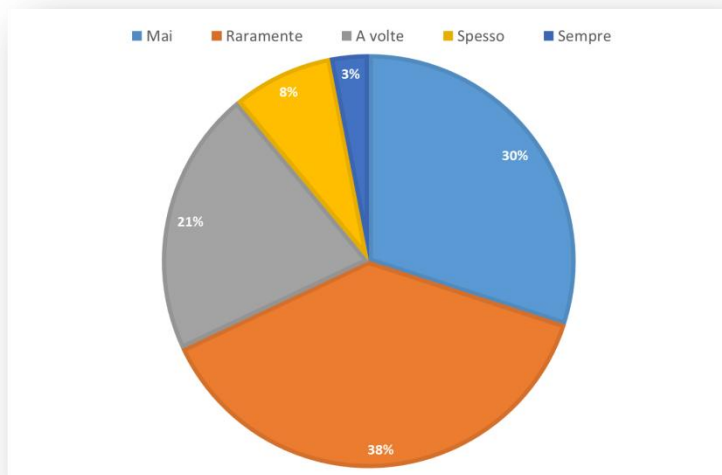


Tavola di contingenza ruolo_aziendale ^ postvalutazione_indicatoribenessere

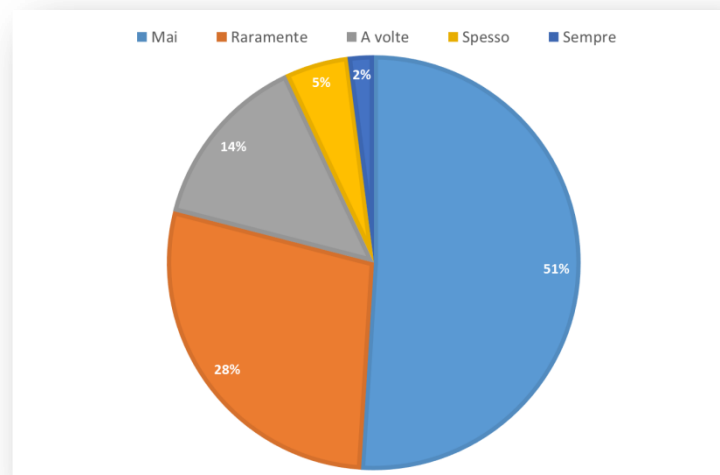
			postvalutazione_indicatoribenessere					Totale
			A volte	Mai	Raramente	Sempre	Spesso	
ruolo_aziendale 1	Conteggio		39	30	54	9	17	149
	% entro ruolo_aziendale		26,2%	20,1%	36,2%	6,0%	11,4%	100,0%
2	Conteggio		21	25	23	7	12	88
	% entro ruolo_aziendale		23,9%	28,4%	26,1%	8,0%	13,6%	100,0%
3	Conteggio		18	13	30	4	12	77
	% entro ruolo_aziendale		23,4%	16,9%	39,0%	5,2%	15,6%	100,0%
Totale	Conteggio		78	68	107	20	41	314
	% entro ruolo_aziendale		24,8%	21,7%	34,1%	6,4%	13,1%	100,0%

5) AREA AZIONI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con che frequenza ha riscontrato interventi di promozione della salute mentale del lavoratore?

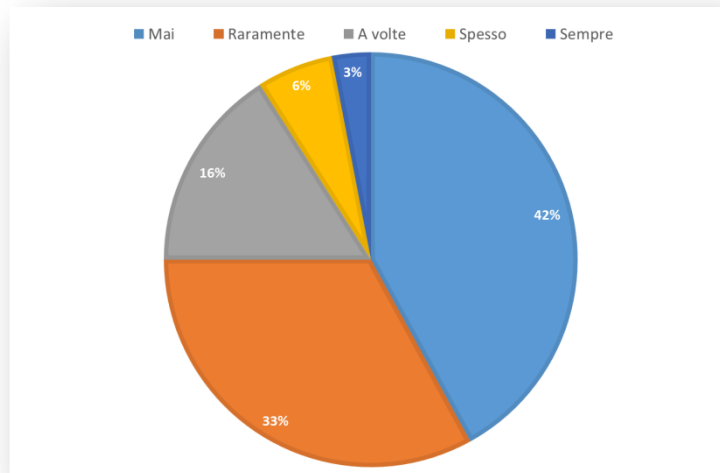


Con che frequenza ha riscontrato interventi di promozione del benessere psicofisico dedicato ai lavoratori over 50?

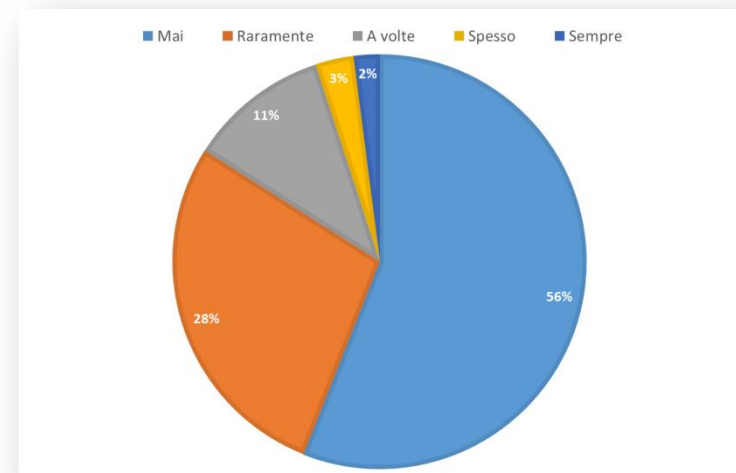


5) AREA AZIONI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con che frequenza ha riscontrato
interventi di promozione del
benessere psicofisico dedicato
alle differenze di genere?

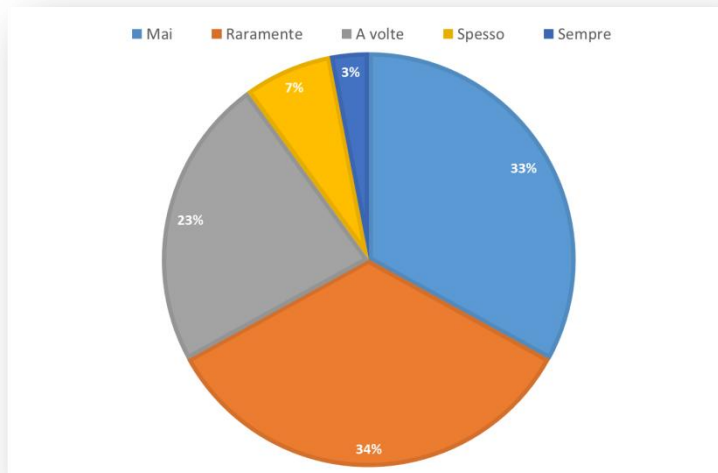


Con che frequenza ha riscontrato
interventi di promozione del
benessere psicofisico dedicato
alle differenze culturali/religiose?

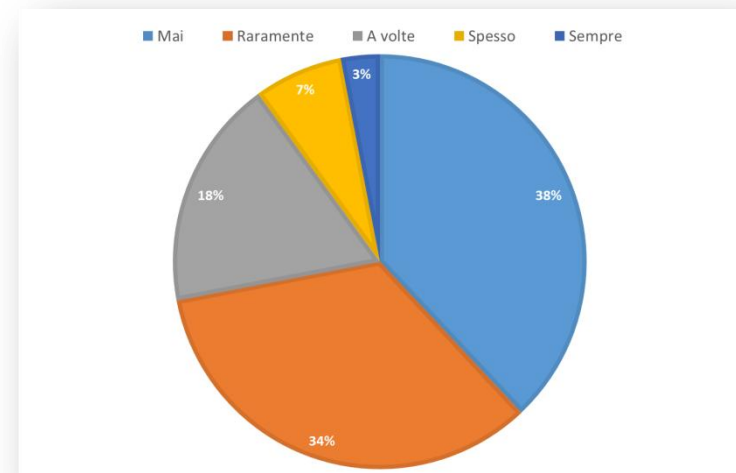


5) AREA AZIONI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con che frequenza ha riscontrato interventi volti a migliorare l'equilibrio fra vita personale e professionale?



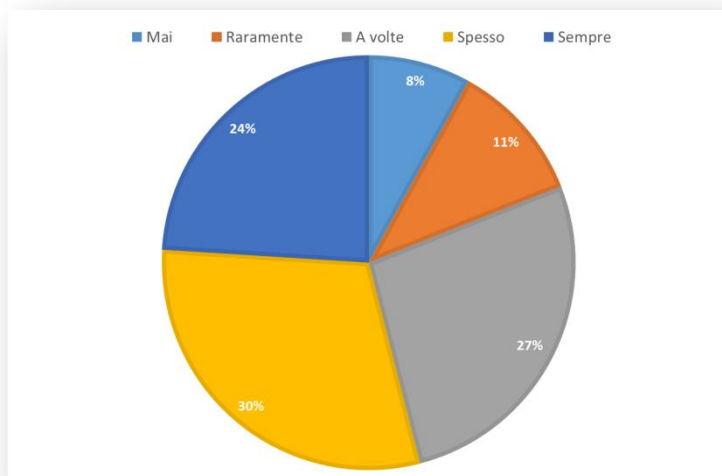
Con che frequenza ha riscontrato interventi sugli stili di leadership, cultura e clima organizzativo in una prospettiva well-being oriented?



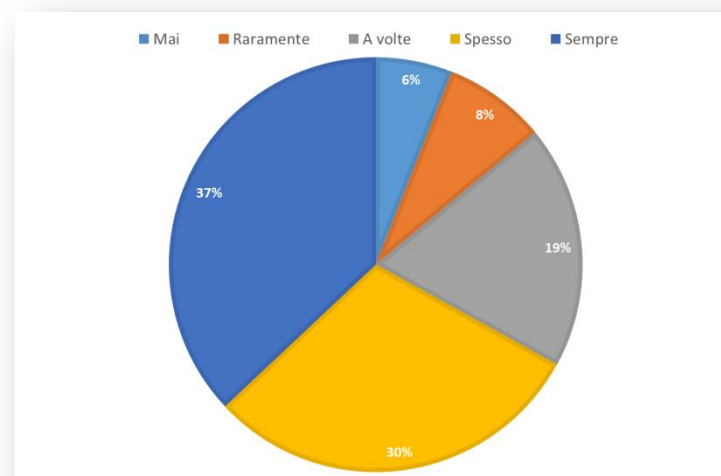
6) AREA FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Nel suo percorso formativo, così come definito dagli Accordi Stato-Regioni, è stato formato/informato rispetto ai rischi trasversali?

Versione ridotta



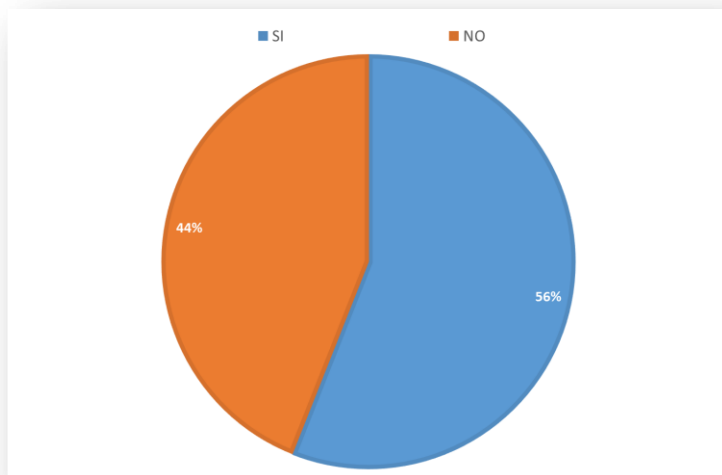
Versione completa



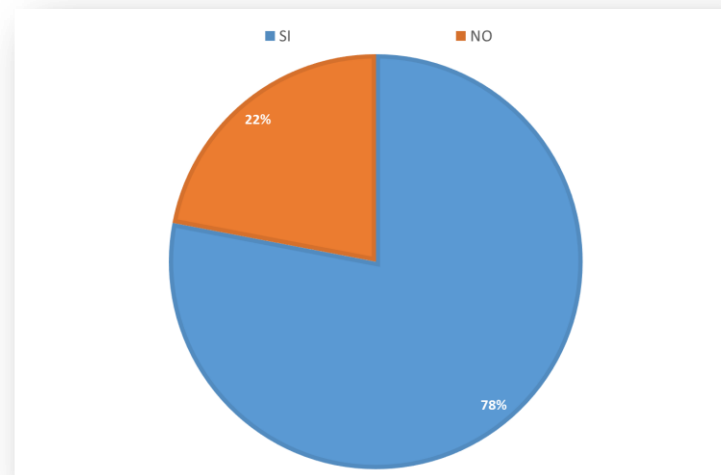
6) AREA FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Ha seguito un corso di formazione specifico sui rischi da stress lavoro correlato o corsi che abbiano trattato questo tema?

Versione ridotta

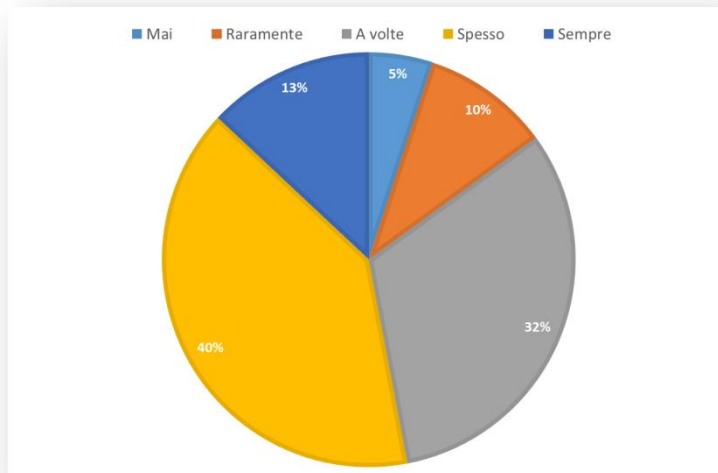


Versione completa

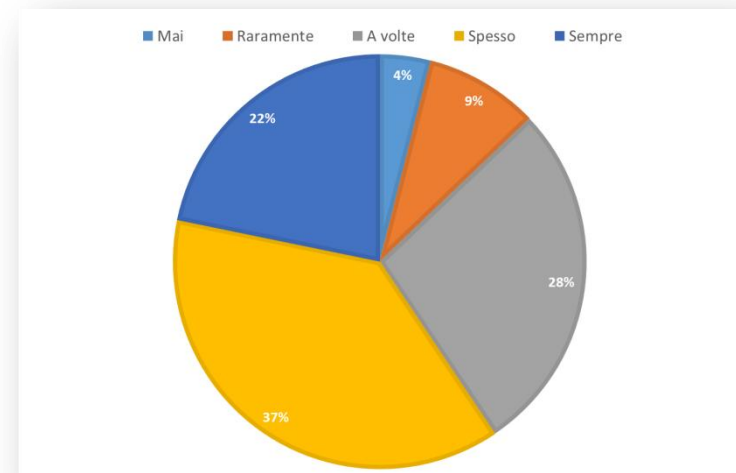


Con quale frequenza durante il corso sono stati trattati i compiti dei soggetti aziendali coinvolti nel processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato?

Versione ridotta

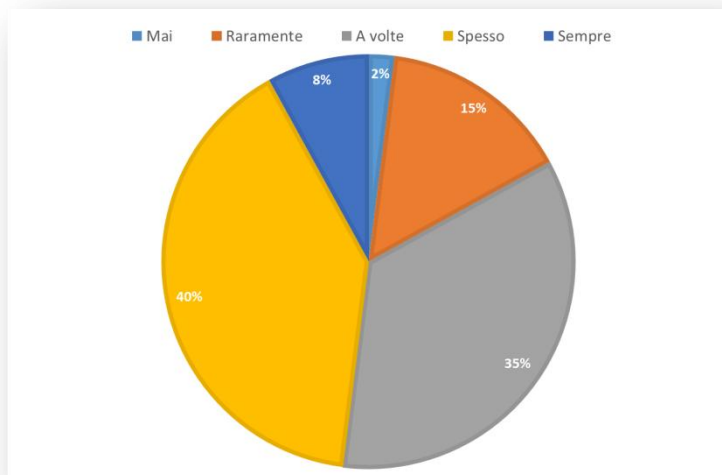


Versione completa

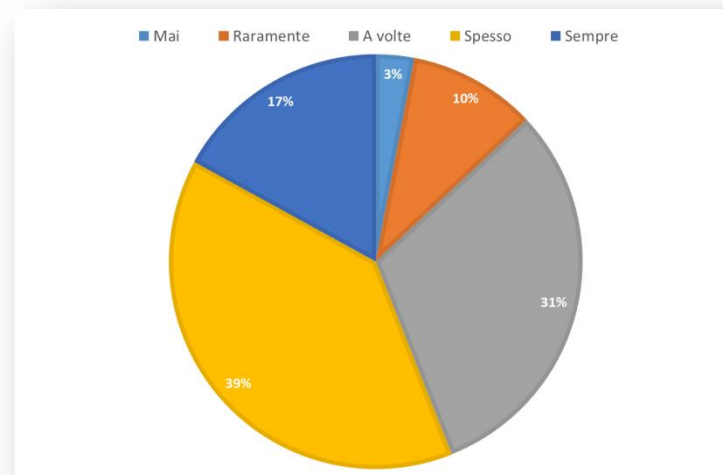


Con che frequenza si è formato rispetto a temi organizzativi inerenti la VRSLC?

Versione ridotta

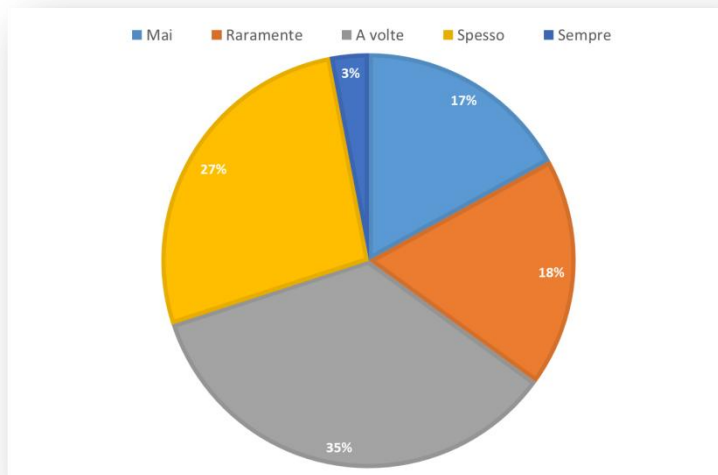


Versione completa

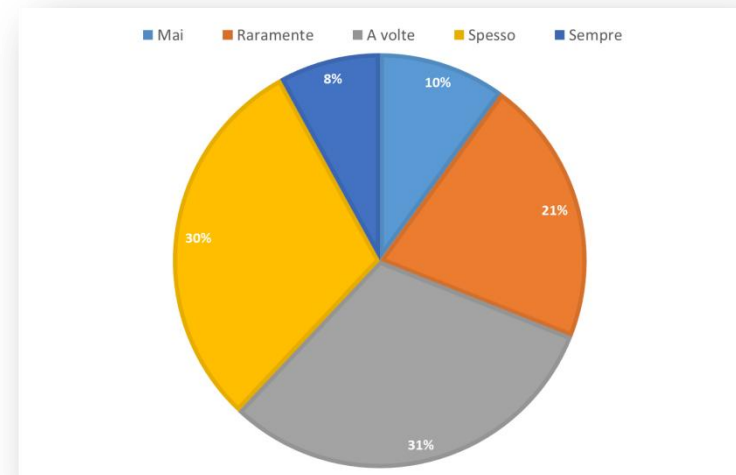


Con quale frequenza ti sono stati proposti percorsi formativi per eseguire professionalmente la VRSLC?

Versione ridotta



Versione completa



In fase di formazione proposta a lavoratori di qualsiasi settore , il fatto di pronunciare solo la parola stress crea sempre commenti dove tutti si dicono vittima di queste dinamiche.....la valutazione dello stress non andrebbe resa nota al lavoratore tanto meno se questo e' sindacalizzato o completamente ignorante del termine...con questo sistema sta appesantendo il costo sociale, infatti vi è un costo elevato per smascherare gli impostori e i ladri.

La maggior parte delle aziende italiane sono micro aziende o pmi dove lo stress lavoro correlato è difficile ci sia e se c'è è altrettanto difficile riscontrarlo

La valutazione stress da lavoro correlato è un'inutilità senza precedenti, e ciò è il pensiero sia della dirigenza che dei lavoratori subordinati. Uno spreco di tempo, soldi e pazienza, oltre che la maggior parte dei questionari non rispondono nello specifico alla realtà aziendale. Un non senso all'italiana come si suol dire!

Nelle piccole imprese è difficile far capire l'importanza della VRSLC: ci vorrebbe un aiuto delle ASL.

Manca l'informazione globale sul tema , a livello nazionale e territoriale. Viene sottovalutato l'argomento da tutti.

Siamo sempre in prima linea, anche per proporre interventi innovativi post valutazione, come il massaggio antistress office, che cominciamo ad applicare. Ma lo stress in moltissime aziende è considerato ancora " aria fritta".

credo molto nell'informazione prima della formazione, attualmente trovo che sia scarsa l'attenzione verso questo tipo di rischio recepito dai DTL e RSPP, molto come obbligo legislativo e poco come valutazione al fine di migliorare tanti aspetti lavorativi, manca la conoscenza della finalità!

Nelle piccole aziende esiste da parte dei lavoratori un certo disagio psicologico e organizzativo. Ma, visto il momento di crisi, il Datore di Lavoro in generale non è sensibile all'argomento.

Ritengo che, tranne che per attività tipicamente riconosciute come soggette a stress lavoro-correlato, per la maggior parte delle attività la valutazione sia una inutile perdita di tempo e venga vissuta dalle aziende come un ulteriore adempimento puramente formale di nessuna efficacia

C'è ancora molto da fare per trarre dei benefici dalla VRSLC, le parti interessate non hanno ancora ben chiaro che gli interventi migliorativi emersi dalla valutazione porteranno sicuramente dei benefici per i lavoratori e vantaggi per l'azienda. Purtroppo ad oggi la gestione di gran parte delle aziende è affidata ancora a datori di lavoro che hanno poca esperienza nella gestione delle risorse umane, preferiscono i vecchi metodi e non credono nei nuovi, dai quali invece, potrebbero trarre enormi benefici in termini di efficienza.

Data la mia esperienza ritengo la VRSLC la valutazione applicata in maniera meno approfondita di tutte. Spesso il RSPP o direttamente il DL si limita a compilare il questionario preliminare Inail senza neanche coinvolgere altre figure aziendali quali l'RLS. Tale valutazione non viene argomentata e ci si limita a ritenersi in "fascia verde" per non dover approfondire ulteriormente l'argomento.

Lo stress-lavoro correlato è ancora sottovalutato, in primis dal datore di lavoro, un po' per la crisi, un po' perché non viene considerato esso stesso quale maggior soggetto allo stress da lavoro, ma solo come soggetto che analizza e valuta lo stato lavoratori. Contesti aziendali piccoli, talvolta familiari, hanno difficoltà nell'accettare la valutazione e ad effettuarla. In contesti aziendali > 10 addetti, una volta attivato il processo di valutazione, tendono a capire e ad apprezzare l'analisi e la tengono attiva.

Nella mia esperienza ventennale di consulente e formatore per la sicurezza nei luoghi di lavoro ho avuto modo di notare come la valutazione dello stress da lavoro correlato sia così distante dalle realtà aziendali, da non essere quasi mai contemplata o eseguita in modo corretto dai soggetti preposti (dl etc.).

Molti (troppi) datori di lavoro vedono la VRSLC con sospetto e ne temono i possibili effetti: emersione di problemi personali dei soggetti ecc. Non hanno insomma l'esatta comprensione dell'opportunità che la stessa rappresenta nell'organizzazione aziendale!

Per la tipologia di aziende che sono mie clienti (piccole e medie imprese a carattere familiare tipicamente italiane) la valutazione viene fatta direttamente dai datori di lavoro con metodi empirici ma efficaci. Non ho mai percepito né riscontrato in queste imprese situazioni a rischio tali da dover effettuare valutazioni più approfondite. Diversa è la situazione nelle aziende più grandi e strutturate in cui il tasso di "isteria" dell'organizzazione aziendale stessa aumenta in modo esponenziale e dove ho riscontrato, anche se raramente, alcune situazioni critiche.

Nel corso di quest'anno una delle Aziende per cui svolgo incarico di RSPP e formatore è stata campionata dalla ASL territoriale per una indagine conoscitiva sulle modalità di attuazione della valutazione su stress correlato. Nonostante avessimo affrontato molto seriamente il problema anche con la somministrazione dei questionari anonimi (fase eventuale) e la successiva disamina dei dati con un nutrito gruppo di lavoro, sono emersi molti spunti per migliorare la valutazione.

*Grazie per
l'attenzione*



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro