



RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

metodologia e strumenti di gestione

Centro Universitario Internazionale

Palazzo Pretorio

Corso San Gallo, 97

52048 Città di Monte San Savino (AR)

Tel. +39 0575 - 84.44.18

DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, n.81

Testo unico per la sicurezza

Stabilisce che la
**valutazione dei rischi per la sicurezza
e la salute dei lavoratori**
deve riguardare, fra gli altri,
“gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari,
tra cui quelli collegati allo **stress lavoro collegato**”
(art.28, comma 1)



La proposta del CUI

Il Centro Universitario Internazionale propone l'utilizzo di **strumenti online** per la **valutazione dello stress da lavoro correlato**.

Questo tipo di analisi è indispensabile al completamento del ***documento unico di valutazione dei rischi*** che le organizzazioni produttive devono predisporre **entro il 16 maggio 2009 (salvo proroghe)**.



Punti di forza della proposta

- ▶ Utilizzo di **strumenti proprietari di misura dello stress basati su popolazione lavorativa italiana**
- ▶ **Gestione online delle attività di rilevazione ed analisi**
- ▶ **Consulenza mirata e solo se richiesta dalla situazione**
- ▶ **Piattaforma per ospitare i dati raccolti e monitorarli con continuità**
- ▶ **Rapidità** con cui il procedimento di analisi può essere portato a termine



MODELLO DI INTERVENTO STANDARD

- »» per la valutazione del rischio stress,
declinabile secondo
le dimensioni dell'azienda

Modello di intervento standard per la valutazione del rischio stress

Analisi oggettiva ed
organizzativa

Analisi della mansione

Analisi della percezione
individuale e di gruppo
dello stress

- ▶ **Questionario di supporto per l'analisi iniziale per la raccolta delle informazioni oggettive e su come l'azienda gestisce il fattore Rischio**
- ▶ **Questionario di valutazione dei rischi a livello di mansione e posizione. Contiene check list sintomi dello stress.**
- ▶ **Questionario validato italiano sulla valutazione dei rischi a livello soggettivo: Skill View con report persona e gruppi omogenei.**



Analisi oggettiva:

individuazione del set di indicatori di rischio

- ▶ **raccolta dati in possesso dell'azienda**, ricavabili da documenti e colloqui effettuati con la Direzione d'azienda e con il Responsabile Sicurezza (es. carico di lavoro effettivo per categoria di lavoratori, livello di turn over, assenteismo, infortuni... → **indicatori di rischio**)
- ▶ **analisi dei dati** (non singoli casi, ma dati aggregati per gruppi/profili/settori)
- ▶ primo **documento generale** sulla tematica rischio stress lavoro correlato



Analisi soggettiva:

analisi lavorativa e delle caratteristiche personali

- ▶ **analisi della mansione, delle condizioni e dei contenuti del lavoro**, con particolare attenzione a elementi stressogeni
- ▶ **analisi delle caratteristiche dei lavoratori** tramite l'utilizzo di questionario Skill View®
- ▶ **predisposizione** automatica di **report di riepilogo** dei valori di stress e **piani di formazione** generali/singoli



Valutazione del **livello di rischio**

Il **livello di rischio** dipende

- ▶ **dalla presenza di indicatori** (oggettivi, organizzativi, soggettivi) e loro entità
- ▶ **dal valore degli indicatori** (es. scostamento dalla media)
- ▶ **dalla verifica di dati relativamente a fenomeni già monitorati**

Per ogni livello (basso, medio, alto) vengono raccomandati **interventi** tarati sulle caratteristiche dell'organizzazione.

Il **sistema di monitoraggio online** consente, una volta compilati i questionari, di verificare periodicamente l'efficacia i tali interventi



SCREENSHOT

»» esempi di interfacce degli strumenti online proposti

Tipo di strumento da utilizzare: indicazioni di massima.

Questionari del Dashboard	Fino a 15 dip.	Da 16 a 50 dip.	Da 50 dip. a 250 dip.	Da 250 dip. a 500 dip.	Oltre i 500 dip-
Analisi organizzativa /sicurezza (*)	Non indicato	Non indicato	Indicato oltre 100 dip.	Indicato	Indicato
Analisi mansione - stress	Indicato fino a 100 dipendenti e, oltre, <u>per gruppi omogenei</u> , ipotizzati a rischio nell'analisi organizzativa. Facile da compilare. Fornisce indicazioni che possono essere utilizzate per la redazione del DVR.				
Analisi percezione personale stress	Molto indicato in tutti i casi in cui si ritiene effettuare un'analisi precisa ed accurata, esimente da eventuali responsabilità. Fornisce indicazioni che possono essere utilizzate per la redazione del DVR.				

(*) utilizzato dal consulente con un'intervista. Il questionario è su WEB.

Anno di compilazione

2009

Ente/CPI






Comune di

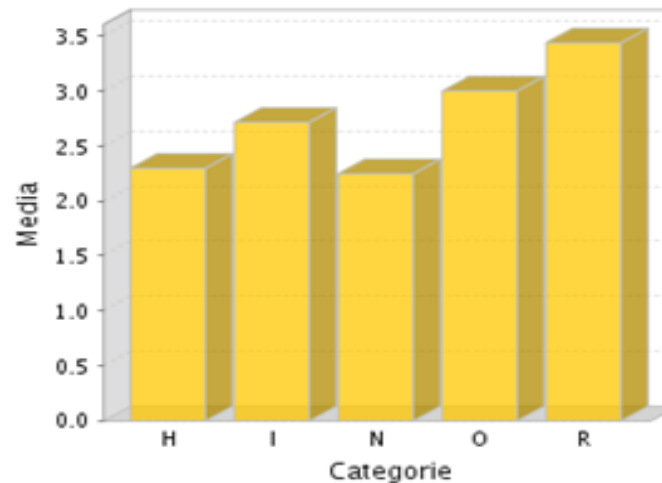
Indicatori

: Demo

Cerca

Strutture e strumenti (Punteggi da 1 a 5 max.)

Codice categoria	Nome categoria	Comune di	
H	Accessibilità al luogo di lavoro	2,3	
I	Le condizioni di lavoro	2,714	
N	Formazione e informazione dei lavoratori	2,25	
O	La comunicazione sulla sicurezza	3	
R	Tecnologie e mansioni	3,444	



Monitoraggio: esempio di indicatori dopo intervista consulente

Categoria Selezionata

Codice 0

Nome breve La comunicazione sulla sicurezza

Da migliorare

Numero domanda	Testo domanda	Valore
2	Sito internet aziendale (informazioni, programmi, incontri, notizie, forum, ...)	2
4	Convegni, seminari e incontri finalizzati	2

Ordinario

Numero domanda	Testo domanda	Valore
1	incontri diretti con il personale interessato	3

Eccellente

Numero domanda	Testo domanda	Valore
3	Stampa interna (giornale interno, notiziario, ...)	4

Indicatori e gap >>>

Benvenuto in Competence system!

Stai eseguendo l'intervista per l'azienda **Centro Universitario Internazionale**.

Inserisci i tuoi dati nel form qui sotto. Potrai in seguito accedere alla valutazione delle tue conoscenze e delle tue competenze

Cognome	<input type="text" value="alexia"/>
Nome	<input type="text" value="alexia"/>
Sesso	<input type="text" value="F"/>
Data di nascita(gg/mm/aaaa)	<input type="text" value="12/10/1978"/>
Settore	<input type="text" value="Direzione amministrativa"/>
Area	<input type="text" value="Nessuna selezione"/>
Ruolo/Mansione	<input type="text" value="Nessuna selezione"/>
Sede	<input type="text" value="Azienda Ospedaliera di Padova - Via Giustiniani,1 - Padova - 35128"/>

Autorizzo il trattamento dei dati personali secondo quanto disposto dalla Legge sulla Privacy 196/03 [Informativa](#) si no

Home - Credits: [Demetrio Maclede](#)

Analisi mansione e fonte di stress >>>

1= Estremamente in disaccordo; 2 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 4 = D'accordo; 5 = Estremamente d'accordo.

1 2 3 4 5

I miei colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi legati al lavoro

1= Estremamente in disaccordo; 2 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 4 = D'accordo; 5 = Estremamente d'accordo.

1 2 3 4 5

Mi è chiaro il risvolto pratico dei cambiamenti che vengono fatti al lavoro

1= Estremamente in disaccordo; 2 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 4 = D'accordo; 5 = Estremamente d'accordo.

1 2 3 4 5

Ricevo supporto su lavori difficili dal punto di vista emotivo

1= Estremamente in disaccordo; 2 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 4 = D'accordo; 5 = Estremamente d'accordo.

1 2 3 4 5

Al lavoro, i rapporti sono tesi

5 = Estremamente in disaccordo; 4 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 2 = D'accordo; 1 = Estremamente d'accordo

1 2 3 4 5

Al lavoro il mio responsabile mi incoraggia

1= Estremamente in disaccordo; 2 = In disaccordo; 3 = Neutrale; 4 = D'accordo; 5 = Estremamente d'accordo.

1 2 3 4 5

QUESTIONARIO SINTOMI FISICI E COGNITIVI

Vengono di seguito elencati alcuni sintomi fisici e cognitivi che possono emergere in caso di stress. Le chiedo di indicare con una croce, l'eventuale presenza nel suo caso personale di una sintomatologia specifica e di indicare il suo livello su una scala da 1 a 5, dove:

Scala di valutazione:

1 = assente; 2 = lieve; 3 = moderato; 4 = molto; 5 = moltissimo.

Mal di testa

1 2 3 4 5

Dolore di schiena

1 2 3 4 5

Problemi all'apparato digerente

1 2 3 4 5

Tensione a spalle e collo

1 2 3 4 5

AUTOVALUTAZIONE settore/area/mansione/ruolo: anche checklist sintomi



Cognome (*)	Paolo
Nome (*)	Termin
Sesso (*)	M
Data di nascita (gg/mm/aaaa) (*)	29/12/1973
Codice Fiscale (*)	TRMPLL73R29B756D
Stato (*)	Italia
Regione	Emilia Romagna
Provincia	Piacenza
Città	Gossolengo
Livello di istruzione (*)	diploma
Precisa il Titolo di Studio	
Filiale (*)	Piacenza
Settore (*)	MANUTENZIONE
Attività (*)	Manutenzione tutti i settori
Mansione (*)	Manutentore elettromeccanico
Motivo intervista (*)	Selezione - Orientamento

Autorizzo il trattamento dei dati personali secondo quanto disposto dalla Legge sull

Informativa e rilascio del consenso al trattamento dei dati per

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 13 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il C.U.I., Centro Universitario Internazionale, con sede in Corso Sangallo, 97, CAP 52048 Monte San Savino (AR), P.I. 0139941051, Titolare del trattamento dei dati, informa che i dati personali da Lei volontariamente forniti tramite la compilazione dei campi precedenti o attraverso altra fonte,

1. Spesso mi sento a disagio con le persone.

- Se tale affermazione descrive effettivamente il proprio atteggiamento, e quindi è vero che "spesso mi sento a disagio con le persone", allora l'affermazione è "Molto accurata". In questo caso cliccare sul valore 5.

1 2 3 4 5

- Nel caso in cui "non mi sento a disagio con le persone", l'affermazione non descrive per nulla il proprio atteggiamento, la stessa risulta essere "Molto inaccurata". In questo caso cliccare sul valore 1.

1 2 3 4 5

- Se la frase descrive il proprio atteggiamento solo parzialmente, allora, in questo caso, è possibile scegliere un numero tra 2, 3 e 4, in corrispondenza con il grado "disagio con le altre persone". Per esempio, cliccare sul valore 3 significa avvertire un livello medio di disagio.

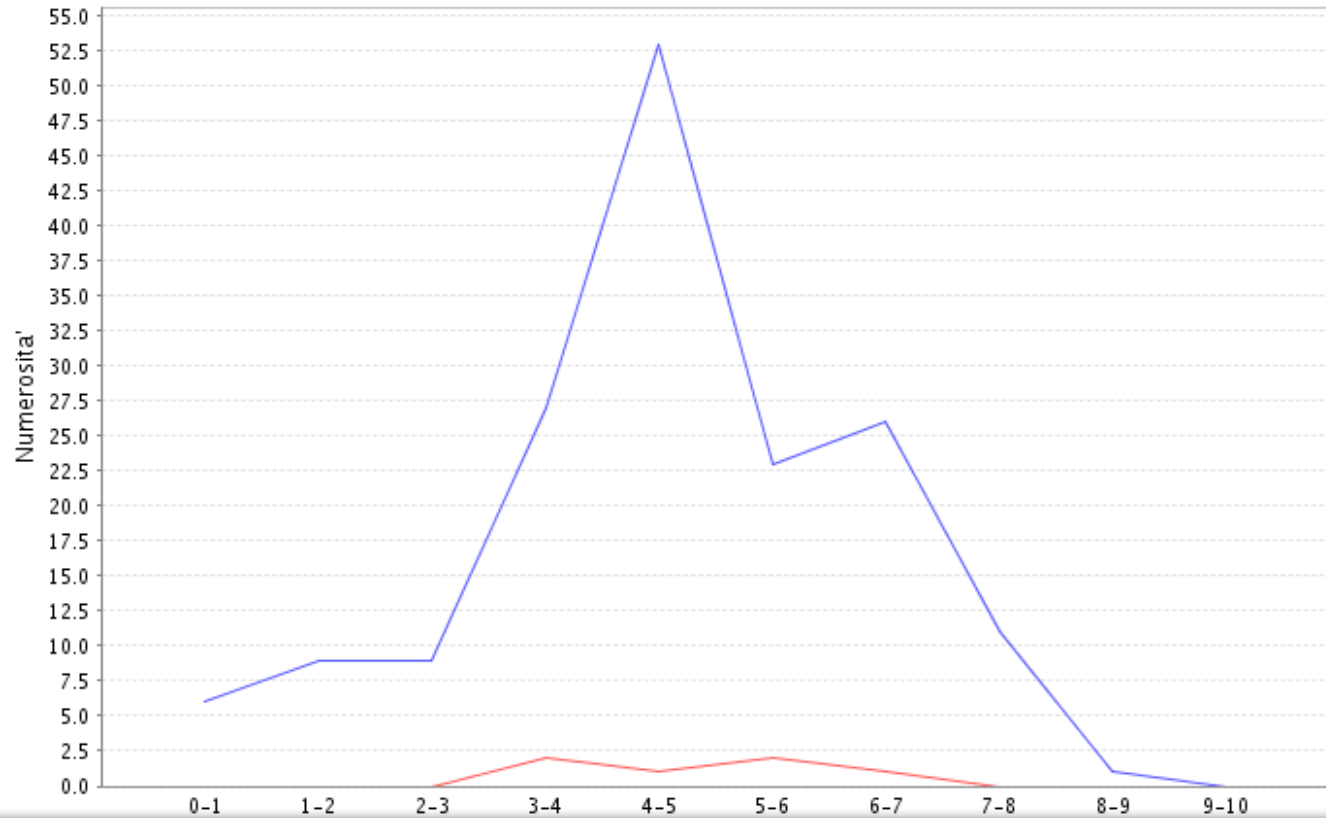
1 2 3 4 5

molto inaccurato
mediamente accurato
molto accurato

1. Spesso mi sento a disagio con persone.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
2. Non mi piace la musica alta.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
3. Ritengo che i criminali dovrebbero ricevere aiuti più che punizioni.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5



Resistenza allo stress



Screenshot (4) >>

Output SKILL VIEW : possibili più report. Questo è l'esempio della forma anonima

Tipo report

Risorse umane

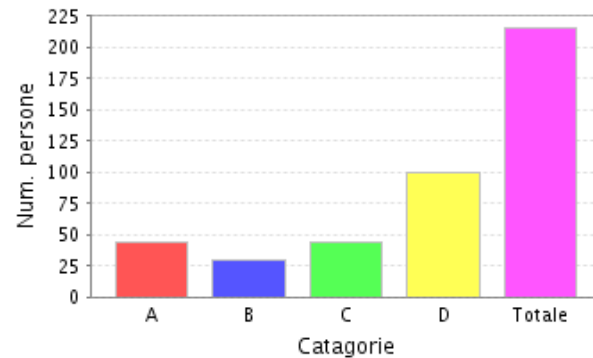


Cerca

Risorse umane

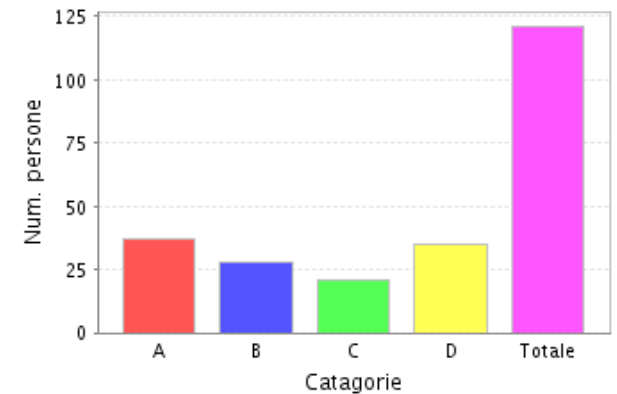
Risorse Umane	Num. Persone
Totale tempo indeterminato	215
Categoria A	43
Categoria B	30
Categoria C	43
Categoria D	99
Totale tempo determinato	121
Categoria A	37
Categoria B	28
Categoria C	21
Categoria D	35
Altre forme contrattuali	26
Consulenza ed esperti	36
TOTALE	398

Risorse umane - tempo indeterminato



■ Categoria A
 ■ Categoria B
 ■ Categoria C
 ■ Categoria D
 ■ Totale tempo indeterminato

Risorse umane - tempo determinato



■ Categoria A
 ■ Categoria B
 ■ Categoria C
 ■ Categoria D
 ■ Totale tempo determinato

Screenshot (5) >>

monitoraggio rischio stress aziendale

Riepilogo

- ▶ **strumenti di rilevazione ed elaborazione** completamente **online**, accessibili, una volta attivato il progetto, tramite il sito www.operamentis.com
- ▶ **ruoli coinvolti** nel singolo progetto sono: Direzione e Responsabile Sicurezza dell'azienda, medico competente, responsabili di divisione, consulente/responsabile di progetto incaricato dal **CUI**
- ▶ **pianificazione dell'intervento** a carico del consulente/responsabile di progetto incaricato dal **CUI**





Per una valutazione dell'opportunità dell'intervento:

- demetrio.macheda@operamentis.com
- giuseppe.sartori@unipd.it
- info@cui.org