

VALUTAZIONE STRESS LAVORO-CORRELATO

- RIDUZIONE COSTI DELLA SICUREZZA
- RIDUZIONE COSTI DI PRODUZIONE
- AUMENTO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO

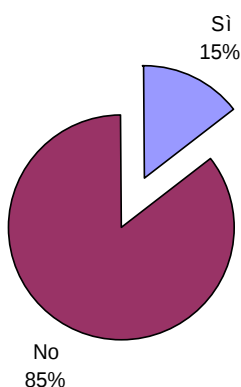
PREMESSA

DA INDAGGINE CONDOTTA DALL' UGL SI PROSPETTA UN QUADRO ALLARMANTE SULLA ATTUAZIONE DA PARTE DELLE AZIENDE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO.

I DATI RILAVATI SONO:

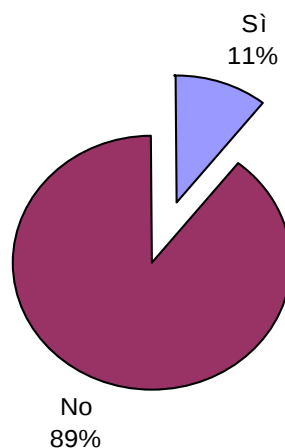
1. Il 40% degli intervistati conosce poco o per nulla la questione dello stress correlato al lavoro, anche se poi il 92,8% del campione risponde correttamente alla domanda su cosa sia lo stress da lavoro correlato. In generale, però, il problema resta sconosciuto nei luoghi di lavoro (poco o per nulla all'83,4%), cosa che si riflette nella ridotta consapevolezza della questione (59,1% di no)
2. I lavoratori sono comunque interessati ai possibili accorgimenti per ridurre il rischio stress da lavoro correlato, come anche agli aspetti connessi alla tutela della salute. Un quarto degli intervistati denuncia una carenza di informazione.
3. È soprattutto l'ambiente di lavoro ad alimentare la condizione di disagio, ma lo stress da lavoro correlato aumenta laddove non c'è coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori, cosa che provoca un aumento della conflittualità e uno scarso interesse per il lavoro
4. Gli intervistati sono netti: poco o nulla è stato fatto sui luoghi di lavoro in materia di stress lavoro correlato (89,5%). Il giudizio molto positivo è ridotto ad appena il 3%. Oltretutto, anche quando si avviano dei programmi di intervento, questi non trovano un riscontro positivo nella stragrande maggioranza dei lavoratori (86%)
5. Emerge un ritardo nella contrattazione collettiva nell'affrontare il rischio stress lavoro correlato; quanto fatto finora si concentra sull'organizzazione del lavoro, sulla applicazione della normativa e sull'ergonomia

10 - Conosci buone pratiche nella contrattazione collettiva?



- 5 Vi è un gap evidente in fatto di responsabilità sociale di impresa. Soltanto l'11% degli intervistati è occupato in un'azienda responsabile socialmente; la metà di queste aziende attua buone pratiche in materia di stress da lavoro correlato**

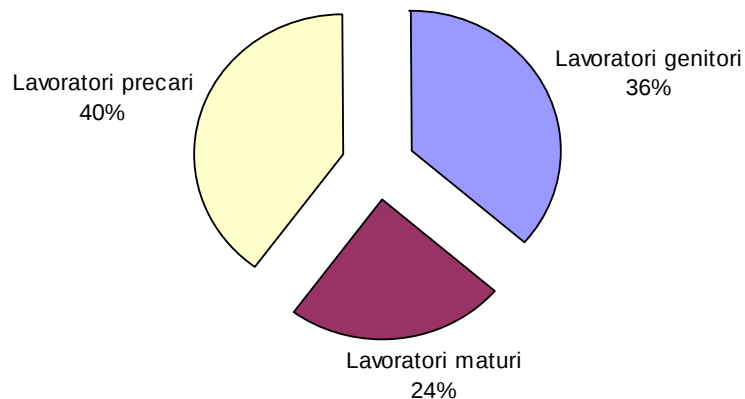
12 - Conosci aziende che praticano la "responsabilità sociale di impresa"?



- 6 Poco però è stato fatto anche a livello istituzionale (per il 94,7% del totale); gli intervistati chiedono più formazione (21,9%), una più incisiva campagna informativa (21%), più welfare aziendale (20,4%), migliori strumenti di conciliazione dei tempi di vita (16,9%), un aumento dei controlli ispettivi (15,9%)**

Il welfare e la gestione della crisi

Non sembrano esserci differenze di sesso, in quanto la disorganizzazione penalizza tutti anche se poi alcune categorie soffrono più di altri, ad iniziare dai precari e dai lavoratori genitori



L'Italia sconta ancora un ritardo nella predisposizione di politiche per la famiglia. Meno di un quarto delle aziende attua iniziative pro-family; la percentuale sale a circa il 35% se si guarda al territorio di riferimento

La crisi economica che ha investito il Paese sta avendo un impatto assolutamente significativo in termini di stress lavoro correlato; soltanto il 13% degli intervistati non è d'accordo con ciò e parla di impatto debole o assente

Gli effetti più pesanti si sono fatti sentire sulle donne (52,3%), su chi ha meno di 35 anni (57,9%), sugli operai (59,2%), su chi non ha titolo di studio (52,8%), su chi è occupato da meno di 10 anni.

IL FOCUS

RLS

Il 20% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza intervistati nell'ambito della ricerca denuncia la difficoltà di accedere al fondamentale documento di valutazione dei rischi.

Fra coloro che hanno la possibilità di accedere, si evidenzia l'assenza di misure specifiche a tutela di particolari categorie: lavoratori maturi, donne, disabili (47,1% dei casi)

Nel DVR non emerge il rischio da "flessibilità" che investe direttamente i lavoratori in somministrazione

Emerge un problema di comunicazione all'interno degli ambienti di lavoro. Gli RLS lamentano (63%) il poco o assente confronto con il Medico competente e il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, mentre migliore è il rapporto con i lavoratori e la rappresentanza sindacale in azienda

Territorio

La percezione dei fattori di malessere connessi allo stress lavoro correlato cambia per territorio: l'assenteismo incide più al sud (21,1%), mentre la conflittualità con i superiori al nord (31,3%); al centro spicca il ridotto interesse per il lavoro e la mansione svolti (31,3%). La conflittualità con i colleghi colpisce quasi un quarto del totale degli intervistati

Sul cosa fare, il territorio diverge:

- ✓ al nord si chiedono welfare aziendale (22,4%) e più controlli ispettivi (17,2%);
- ✓ al centro maggiore formazione (22,5%) e più strumenti di conciliazione dei tempi di vita (19,5%);
- ✓ al sud soprattutto una corretta campagna informativa (25%)

Il profilo della crisi cambia scendendo il Paese:

- ✓ Al nord, sono più colpite le giovani operaie senza titolo di studio ed occupate da meno di 10 anni;
- ✓ Al centro, non c'è distinzione di sesso, di possesso di titolo di studio o di anzianità di servizio, pesa, però, l'età anagrafica con i giovani più penalizzati;
- ✓ Al sud, penalizzati i giovani con diploma

Donne

Circa il 90% del campione femminile lamenta l'assenza di buone pratiche in azienda o sul territorio per ridurre i rischi da stress lavoro correlato. Quanto già fatto si concentra principalmente sul welfare aziendale (in particolare asili nido in azienda) e sulla applicazione della normativa su pause e ritmi di lavoro

Le donne manifestano uno spiccato interesse per l'adozione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita ; minore invece l'interesse verso un eventuale aumento dei controlli ispettivi. Più in linea con il dato complessivo quelli relativi al welfare aziendale e alla formazione

Sono poche (il 16,4%) le aziende che adottano politiche organizzative volte a venire incontro alle esigenze e alle necessità familiari. Migliore la situazione (26,2%) delle aziende che comunque cercano di favorire più nello specifico la genitorialità

Per le donne, è proprio il genere femminile a pagare maggiormente la crisi. Il titolo di studio e l'anzianità di servizio non sembrano incidere così tanto come immaginato dal totale del campione, mentre la percentuale relativa ai dirigenti, pur restando ad una cifra, è quasi il doppio rispetto al dato generale. Sostanzialmente stabile la distanza fra operai ed impiegati (poco sopra i 22 punti percentuali)

PROGETTO

STRESS LAVORO-CORRELATO

L'OBIETTIVO DELLO STUDIO E' QUELLO DI FORNIRE UN VALIDO PERCORSO DI RICERCA, CHE PERMETTA DI POTER GESTIRE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO AL PARI DEGLI ALTRI RISCHI SECONDO LA VIGENTE NORMATIVA, NELL'OTTICA DELLA SEMPLICITA'

VA PREMESSO CHE QUESTA RICERCA E' CONTESTUALIZZATA NELLA REALTA' MOLISANA RITENENDO CHE LO STRESS LAVORO-CORRELATO POSSA SUBIRE MODIFICHE ,ANCHE SOSTANZIALI, A SECONDO DEL CONTESTO DI VITA

E' IMPORTANTE VALUTARE IL CONTESTO AMBIENTE- LAVORO AMBIENTE- FAMIGLIA AMBIENTE SOCIALE IN QUANTO IL LAVORATORE RIPORTA TUTTE LE SUE EMOZIONI NELL'AMBIENTE DI LAVORO DETERMINANDO UN AGGRAVAMENTO DELLO ~~STRESS~~ LAVORO-CORRELATO

LO STUDIO VUOLE VALUTARE I COSTI/BENEFICI RIGUARDANTI :

- RIDUZIONE DEI COSTI PER LA SICUREZZA
- RIDUZIONE DEI COSTI DI PRODUZIONE
- L'AUMENTO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO

DETERMINANDO LA CONVENIENZA SIA IN TERMINI DI SICUREZZA CHE ECONOMICA DI UNA CORRETTA GESTIONE DELLA SICUREZZA

OBIETTIVI

MONITORAGGIO DEGLI EFFETTI PRODOTTI DALLA ADOZIONE/IMPLEMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

GLI EFFETTI OSSERVATI SARANNO DI CARATTERE OGGETTIVO (NUMERO E TIPO DI EVENTI,COSTI ASSOCIATI ALLA SICUREZZA) E DI CARATTERE SOGGETTIVO(OPINIONE SULLA SICUREZZA PERCEZIONE DEL RISCHIO)

DISEGNO

- FASE 1 raccolta per audit iniziale e avvio monitoraggio
- FASE 2 monitoraggio 12 mesi con registrazione sistematica dei fattori osservati. Audit intermedio e ridefinizione degli obiettivi
- FASE 3 analisi dati complessivi, discussione risultati,preparazione elaborati
- FASE 4 implementazione documentale

ATTIVITA' PREVISTE

- _STATO DI FATTO definizione della situazione prima dell'avvio del monitoraggio
- MONITORAGGIO :
 1. Registrazione delle non conformità
 2. Costi della sicurezza
 3. Sistema di gestione ,interventi di prevenzione (es. formazione)
 4. Effetti soggettivi
- AUDIT incontri per la verifica dei risultati

CONCLUSIONI

1. Il progetto è finalizzato al monitoraggio per 12 mesi con attività preliminari e conclusive
2. Risultato atteso che si producano effetti positivi in termini di gestione della sicurezza e riduzione dei costi
3. Nel progetto saranno coinvolte risorse esterne e interne

fASI E CRONOPROGRAMMA

FASE 1 attività preliminari

- incontri preliminari di coordinamento progetto
- Presentazione e pianificazione della ricerca
- Programmazione attività

FASE 2 definizione dello stato di fatto

- Raccolta dati infortuni
- Analisi iniziale
- Valutazione degli infortuni, incidenti, comportamenti pericolosi
- Audit lavoratori sulla percezione del rischio per il monitoraggio

FASE 3 preliminare

- Verifica ambienti di lavoro
- Formazione personale sul significato dei test e corretto inserimento dei dati
- Formazione gruppo omogenei
- Somministrazione test
- Raccolta dati
- Pianificazione degli interventi
- Audit lavoratori sulla percezione del rischio per il monitoraggio

FASE 4 implementazione

- Adeguamento documentale
- Riesame
- Raccolta e inserimento dati monitoraggio
- Formazione specifica sulle modalità di analisi delle cause di incidente, infortuni, comportamenti pericolosi
- Audit lavoratori sulla percezione del rischio per il monitoraggio

CRONOPROGRAMMA

La realizzazione del progetto richiede due anni coinvolgendo varie professionalità secondo il prospetto di seguito

1. **CRONOPROGRAMMA ATTIVITA'**
2. **CONOPROGRAMMA MONITORAGGIO**

CAMPIONE

CAMPIONE RAPPRESENTATIVO DI 1000 LAORATORI DI CUI IL 70% DI UOMINI E IL 30% DI DONNE

ETA' E ANZIANITA' DI SERVIZIO

- Nel 50% dei casi si tratta di persone con età compresa tra 35 e 50 anni
- anzianità di servizio superiore a 10 anni

TITOLO DI STUDIO

- il 50% è in possesso di un diploma di scuola superiore;
- il 20%, laureati
- 30% in possesso del solo titolo di studio della scuola dell'obbligo.

COMPARTI PRODUTTIVI

- Terziario-Commercio-Servizi, compresi quelli finanziari ;
- Industria-Trasporti-Edilizia
- Agricoltura

RISORSE

FASE INIZIALE

- Costituzione del gruppo di gestione
- Attuazione di una strategia di comunicazione che coinvolga il personale

GRUPPO DI GESTIONE interno all'azienda

- DIREZIONE
- PREPOSTO
- RSPP
- ASPP
- RLS
- MEDICO COMPETENTE

GRUPPO DI LAVORO esterno all'azienda

- Coordinatore del progetto
- Antropologo/ psicologo , o sociologo del lavoro per l'analisi dei dati e la gestione dell'audit/ focus group
- Esperto informatico
- Esperto in matematica per la formulazione di un modello matematico sulla valutazione dello stress lavoro-correlato
- Esperto in statistica per l'elaborazione dei dati statistici

COMPITI

- pianificazione delle procedure
- gestione procedure
- promozione procedure interna all'azienda
- supervisione
- approvazione piani d'azione
- elaborazione report gestionali

ENTI

- Regione MOLISE assessorato al LAVORO e alle POLITICHE SOCIALI
- ENTI LOCALI (Comuni,Province)
- Università del MOLISE facoltà di
- Associazioni di categoria
- UGL
- Associazione INDUSTRIALE
- Camera di Commercio di CAMPOBASSO e ISERNIA

STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

- All'adeguata formazione diretta a tutto il personale coinvolto è importante integrare la formazione con un momento formativo specifico diretto ai RLS/ASPP
- La formazione sarà mirata e approfondirla metodologia di valutazione che verrà applicata

METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

- La valutazione del rischio ~~STRESS LAVORO-CORRELATO~~ seguirà la “ METODOLOGIA INAIL” secondo quanto descritto nell'allegato 1

PROGETTO

STRESS LAVORO-CORRELATO

NELL'AMBITO DELL'ERGONOMIA DEL LAVORO UN CAPITOLO DI IMPORTANZA RILEVANTE RIGUARDA IL BENESSERE PSICO-FISICO DEL LAVORATORE NELLO SPECIFICO L'AFFATICAMENTO MENTALE

NELL'AMBITO DELL'AFFATICAMENTO MENTALE LA MASSIMA ATTENZIONE DEVE ESSERE RIVOLTA ALLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO.

L'OBIETTIVO DELLO STUDIO E' QUELLO DI FORNIRE UN VALIDO PERCORSO DI RICERCA, CHE PERMETTA DI POTER GESTIRE IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO AL PARI DEGLI ALTRI RISCHI SECONDO LA VIGENTE NORMATIVA, NELL'OTTICA DELLA SEMPLICITA'

VA PREMESSO CHE QUESTA RICERCA E' CONTESTUALIZZATA NELLA REALTA' MOLISANA RITENENDO CHE LO STRESS LAVORO-CORRELATO POSSA SUBIRE MODIFICHE, ANCHE SOSTANZIALI, A SECONDO DEL CONTESTO DI VITA

E' IMPORTANTE VALUTARE IL CONTESTO AMBIENTE/LAVORO/AMBIENTE FAMIGLIA/AMBIENTE SOCIALE IN QUANTO IL LAVORATORE RIPORTA TUTTE LE SUE EMOZIONI NELL'AMBIENTE DI LAVORO DETERMINANDO UN AGGRAVAMENTO DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

LO STUDIO VUOLE VALUTARE I COSTI/BENEFICI RIGUARDANTI :

- LA SICUREZZA
- I RISPARMI SUI COSTI DI PRODUZIONE
- L'AUMENTO DELLA PERCEZIONE DEL RISCHIO

DETERMINANDO LA CONVENIENZA SIA IN TERMINI DI SICUREZZA CHE ECONOMICA DI UNA CORRETTA GESTIONE DELLA SICUREZZA

COSTI

I COSTI SI SOMMANO IN TOTALE A € 48000,00 CHE SARANNO DETTAGLIATI ALL'APPROVAZIONE DEL PROGETTO