



Evento organizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute.

Convegno Nazionale
LA GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO:
ESPERIENZE, MONITORAGGIO E PROSPETTIVE DI SVILUPPO
Roma 14 luglio 2016

La valutazione del rischio stress lavoro correlato nelle piccole e medie imprese

Prof. Luigi Perbellini Medicina del Lavoro - Dipartimento Diagnostica e Sanità Pubblica
Dr.ssa Antonia Ballottin SPISAL ULSS 20 VERONA

in collaborazione con D.ssa Francesca Benedetti, Dr Andrea Serpelloni, Dr Gianluigi Lazzarini



Perché nelle piccole aziende la valutazione dello SLC assume caratteristiche diverse rispetto una media-grande azienda?

- L'organizzazione del lavoro è molto diversa;
- Nella piccola azienda le relazioni interpersonali e la gestione manageriale assumono valenze determinanti rispetto alle grande aziende;
- La gestione di un numero limitato di dati non può avere valenza statistica;
- L'anonimato e la privacy sono difficilmente rispettabili in una valutazione dello SLV in una piccola azienda;

INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA



Proposta per la valutazione dello SLC in piccole aziende attraverso un'intervista semi-strutturata

- L'intervista semi-strutturata è una forma di intervista flessibile che può riuscire a sollecitare risposte sincere, affidabili ed orientate alla ricerca delle soluzioni.
- L'intervistatore dispone di una serie di items preordinati, sui quali raccoglie tutte le informazioni che ritiene utili.
- Spesso oltre alla lista di domande obbligatorie si associano alcuni brevi richieste di approfondimento che, a discrezione dell'intervistatore possono essere utilizzate per esplorare particolari caratteristiche (ad esempio in relazione al genere, età, provenienza...)

LO STRUMENTO



E' stato strutturato uno strumento che guida l'intervista semi-strutturata e prevede le risposte al Questionario HSE (25 domande).

Nel caso di risposta critica l'intervistatore integra con le domande di approfondimento corrispondenti della LISTA DI CONTROLLO INAIL

Esempio

12. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare		<input type="checkbox"/> MAI	<input type="checkbox"/> RARAMENTE	<input type="checkbox"/> QUALCHE VOLTA	<input type="checkbox"/> SPESSO	<input type="checkbox"/> SEMPRE
DOMANDE LISTA DI CONTROLLO	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	17. Il suo lavoro richiede di svolgere più compiti contemporaneamente?				
	<input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no	30. Svolge abitualmente lavoro straordinario?				

SPERIMENTAZIONE DEL METODO



TERRITORIO: VENETO E IN PARTICOLARE PROVINCIA DI VERONA



INTERVENTI DI COINVOLGIMENTO:

- COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- INCONTRI CON ORGANIZZAZIONI DATORIALI E SINDACALI
- INCONTRI CON MEDICI COMPETENTI



FORMAZIONE DEGLI INTERVISTATORI ALL'UTILIZZO DEL METODO E STUMENTO

SPERIMENTAZIONE DEL METODO



**CHI HA EFFETTUATO LA VALUTAZIONE: MEDICO COMPETENTE
o PSICOLOGO DEL LAVORO**



DURATA DELLA VALUTAZIONE: 15 MINUTI A LAVORATORE



PRODUZIONE DI UNA RELAZIONE PER OGNI AZIENDA

SPERIMENTAZIONE DEL METODO



**ORGANIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE CON IL DATORE DI LAVORO
CON ACCORDO DI PARTECIPAZIONE DELL' 80% DEI
LAVORATORI**

- ✓ **INFORMAZIONE A TUTTI I LAVORATORI**
- ✓ **INDIVIDUAZIONE DI UN LUOGO ADATTO PER L'INTERVISTA**



**ALL'INIZIO DEL COLLOQUIO CON IL LAVORATORE È MOLTO
IMPORTANTE SPIEGARE L'OBIETTIVO DELLA VALUTAZIONE:**

- ✓ **PRIVACY**
- ✓ **NON DOMANDE PERSONALI, MA SULL'ORGANIZZAZIONE**
- ✓ **L'AZIENDA RICEVE UN REPORT GENERALE E NON DEL SINGOLO
LAVORATORE**

SPERIMENTAZIONE DEL METODO



71 aziende coinvolte



9 = Numero medio di lavoratori

TOTALE **OLTRE 700** lavoratori

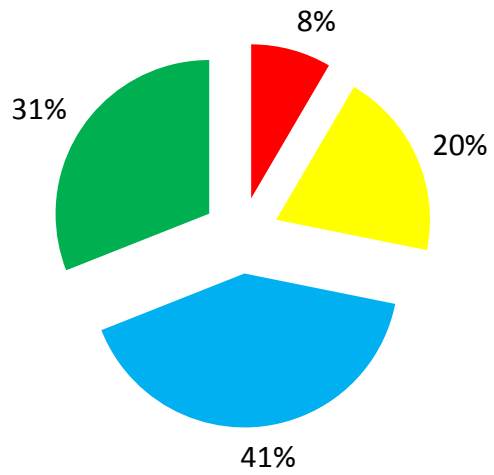


con un minimo di **5** ed un massimo di **30** lavoratori

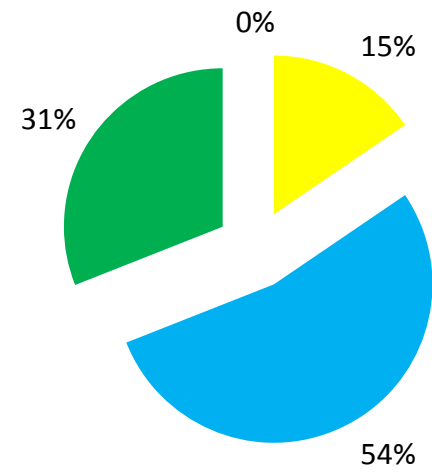
Aziende di molteplici settori lavorativi: commercio, calzature, meccanica, stampa, servizi, impianti elettrici, marmo, agricoltura, amministrativi, chimica, sanità ...

PRIMI RISULTATI

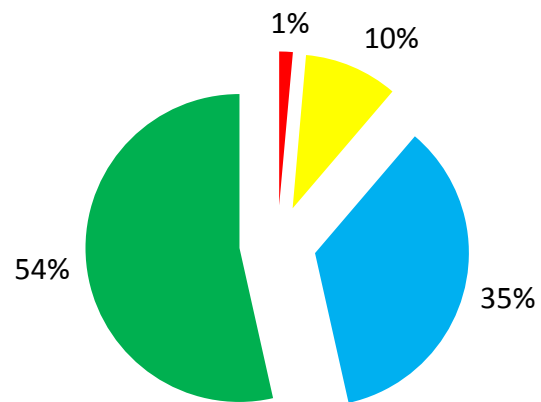
DOMANDA



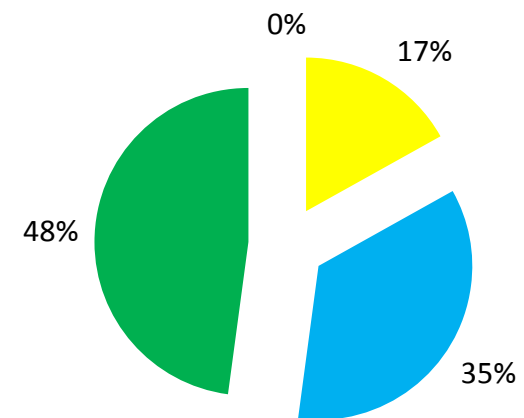
CONTROLLO



SUPPORTO DEL MANAGEMENT

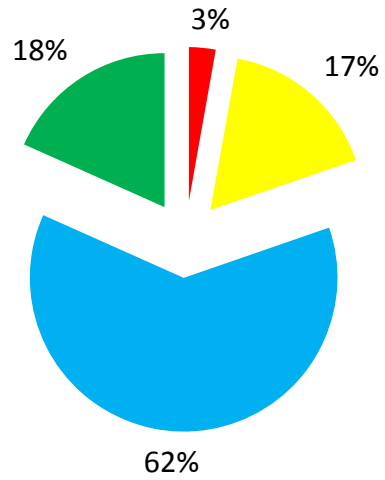


SUPPORTO DEI COLLEGGHI

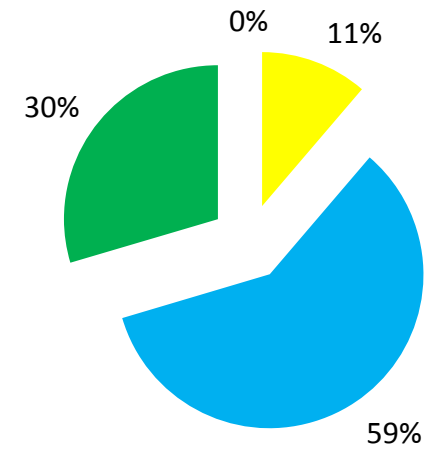


PRIMI RISULTATI

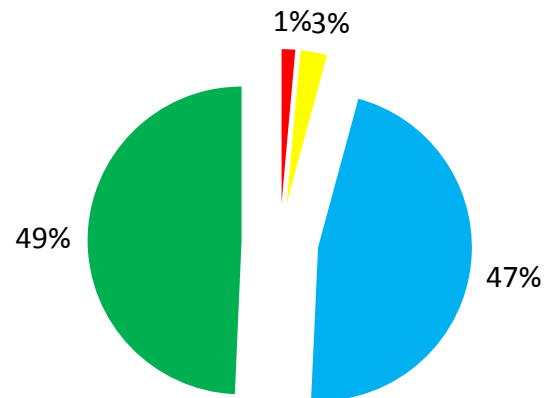
RELAZIONI



RUOLO

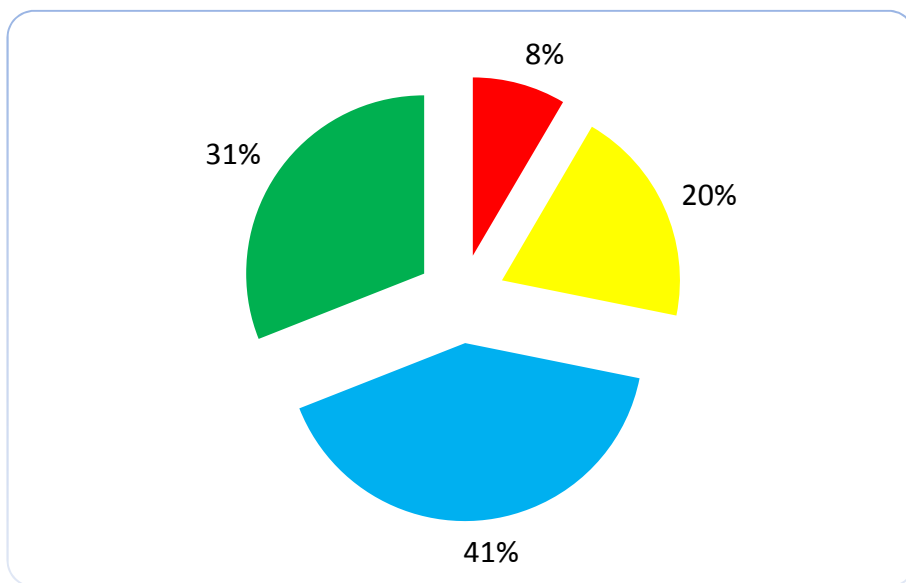


CAMBIAMENTO

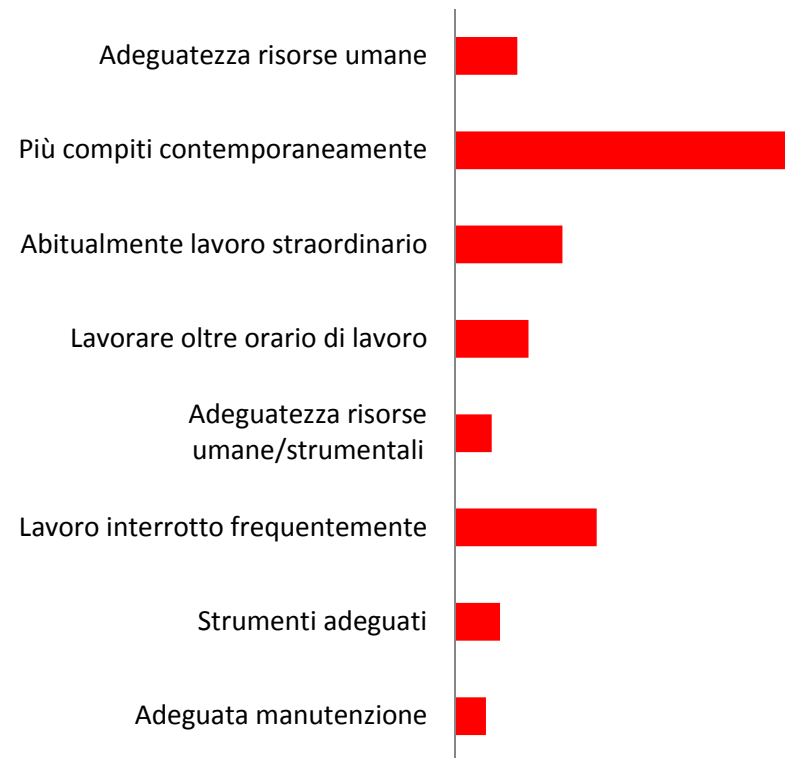


PRIMI RISULTATI : IL CARICO DI LAVORO

HSE



LISTA DI CONTROLLO INAIL



VANTAGGI DEL METODO



- 1) si utilizza un questionario standardizzato che permette di avere risultati interpretabili seguendo le regole di uno strumento ampiamente utilizzato quale il HSE; con tali risultati si possono acquisire informazioni aggiuntive nel corso dell'intervista.
- 2) Si coinvolgono direttamente i lavoratori e pertanto i singoli items possono essere esplicitati e resi comprensibili (anche a lavoratori stranieri o di basso livello culturale).
 - si facilita la possibilità di suggerire interventi correttivi più specifici per la singola azienda;
 - si comunica con i lavoratori che possono esprimere lamentele per condizioni di distress e disagio lavorativo;
 - possono essere meglio valutate condizioni relative a genere, età, provenienza dei lavoratori...

SVANTAGGI DEL METODO



- **l'intervista coinvolge singolarmente ogni lavoratore per circa 10-15 minuti**
- **è necessaria, oltre alla professionalità specifica, una formazione dell'utilizzatore riguardo l'intervista semi-strutturata.**

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



- **Nelle piccole aziende lo stress lo sembra mediamente meno accentuato rispetto alle grandi aziende;**
- **La nostra esperienza sull'intervista semi-strutturata è stata positiva: raccoglie il consenso dei lavoratori e permette una migliore comprensione delle organizzazioni del lavoro ;**
- **L'integrazione di un questionario classico (HSE) con alcune informazioni specifiche aiuta ad evidenziare punti critici che potranno essere migliorati.**