



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  
APPROFONDITA**



# 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**

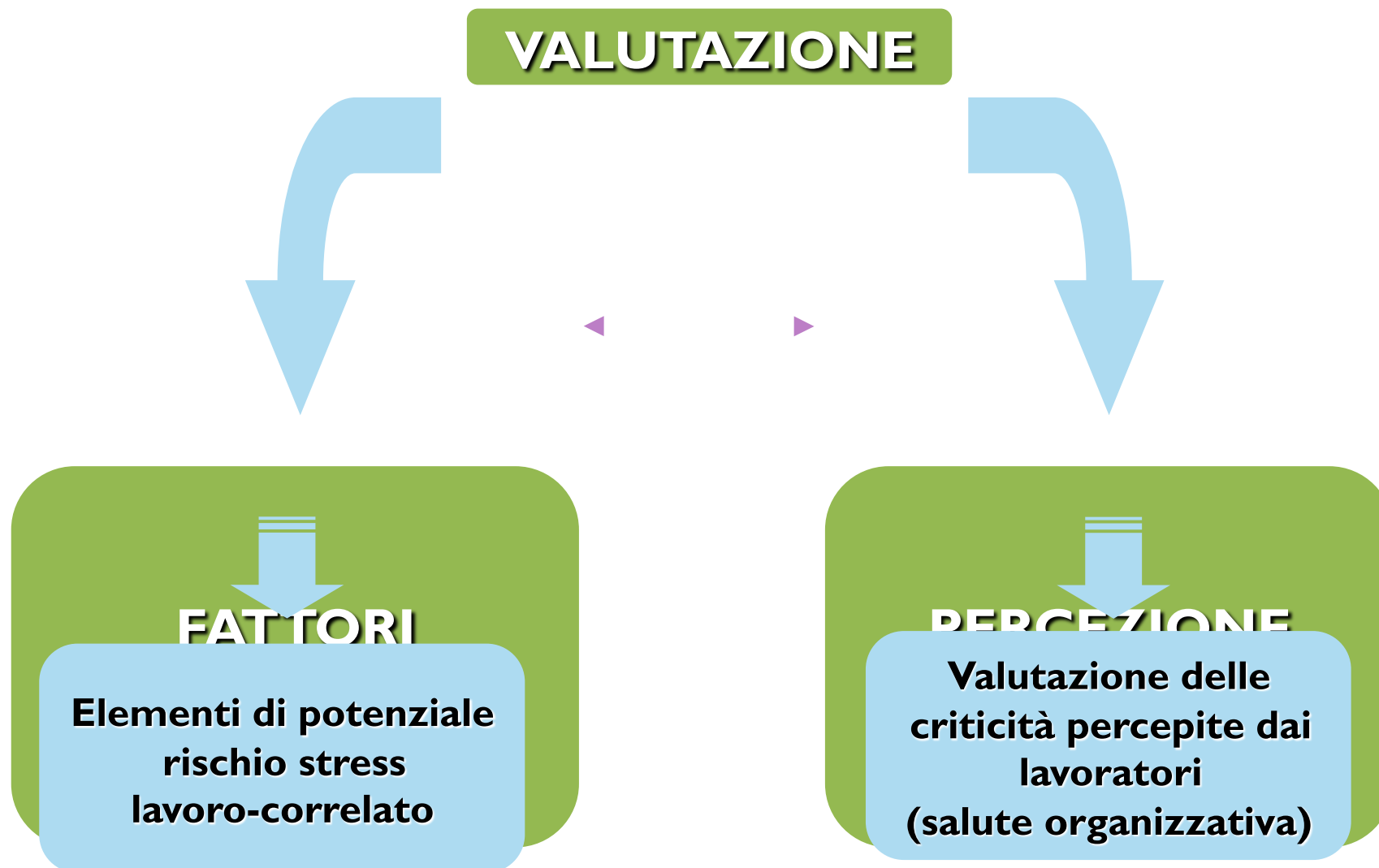
**NON SOLO FAR  
CONOSCERE LE  
CONDIZIONI DI STRESS IN  
QUANTITÀ**

**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**



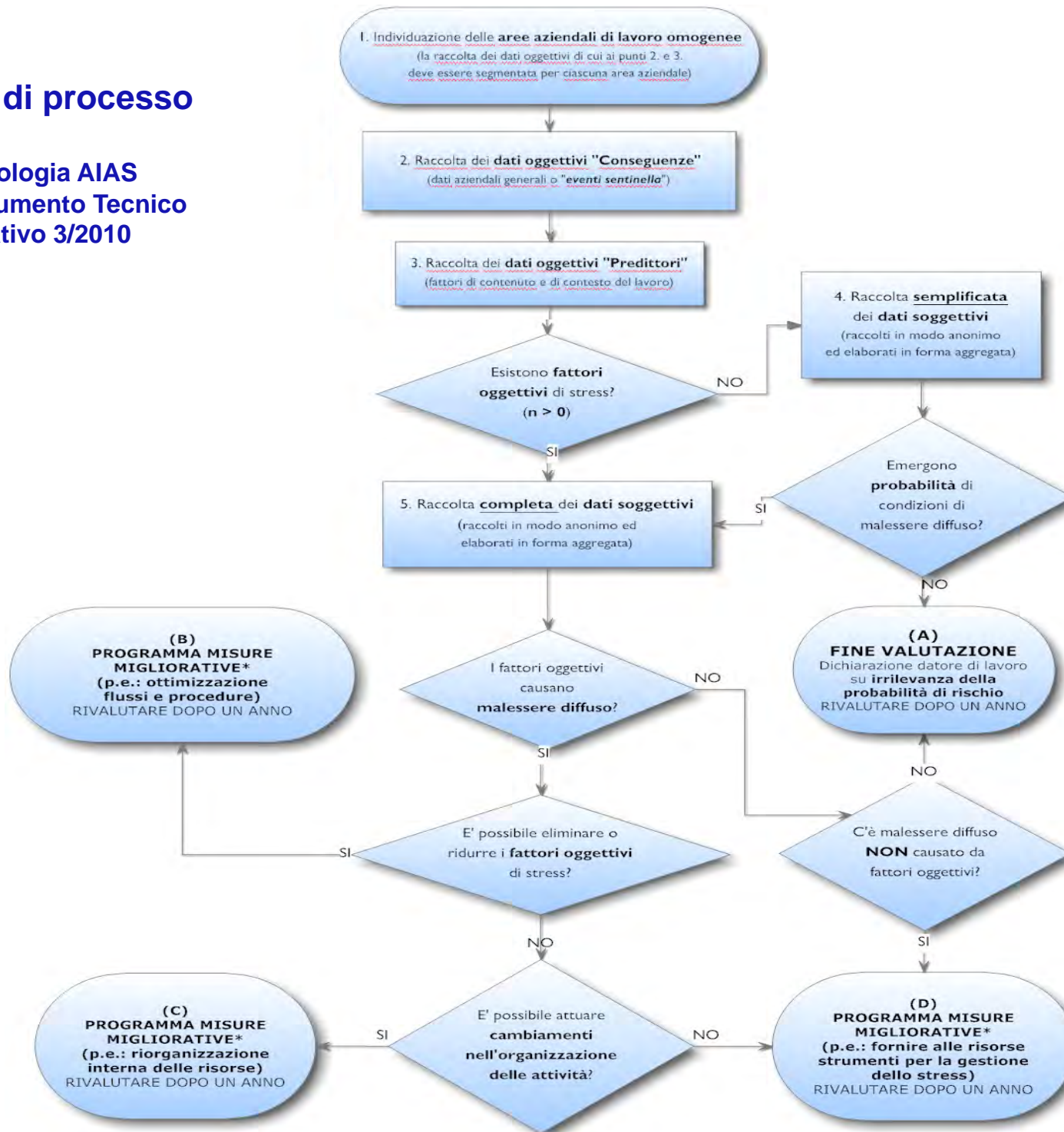
***DTO AIAS***  
***Flusso di processo***  
***e interventi migliorativi***





# 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](mailto:mmaisetti@networkaias.it)**

