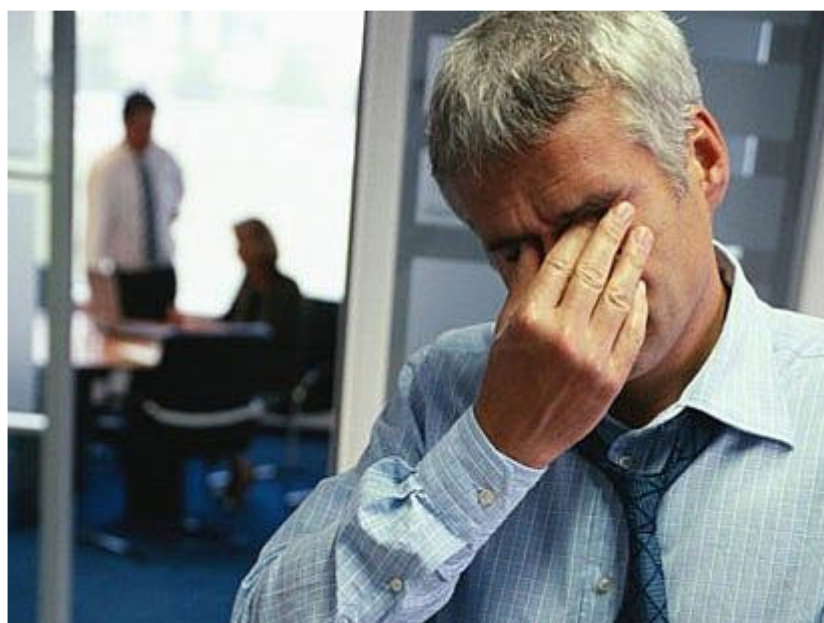




Valutazione del Rischio da Stress – Lavoro Correlato



<i>Datore di lavoro</i>	<i>Dott.ssa Maria Bonadies</i>	<i>Sipar S.r.l.</i>



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

INDICE

Valutazione del Rischio	1
da Stress – Lavoro Correlato	1
Premessa.....	3
Introduzione alla valutazione	3
Il modello di riferimento (le fonti di stress).....	3
Gli effetti considerati	4
Lo strumento di misurazione.....	5
Dati descrittivi del contesto organizzativo	6
RISULTATI	7
Le caratteristiche della popolazione lavorativa	7
Criteri utilizzati per l’elaborazione dei dati e la presentazione dei risultati	10
I fattori organizzativi (o fonti dello stress)	11
Grafico Cimet-srl	13
Gli effetti.....	15
Livelli di conflittualità.....	19
CONCLUSIONI	21
REVISIONI DEL DVR da stress lavoro correlato	23



VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl

Valutazione dello stress-lavoro correlato

Premessa

A seguito di incarico conferitoci dalla azienda CIMET Srl con sede in Ferentino Via Casilina Nord, abbiamo proceduto ad eseguire la valutazione dei rischi da stress-lavoro correlato per il personale dipendente dell'azienda, avvalendoci della collaborazione della dott.ssa Maria Bonadies.

Introduzione alla valutazione

Con il termine stress-lavoro correlato si fa riferimento a differenti aspetti della salute delle persone (patologie fisiche, ma anche disagi di tipo psicologico, mentale e sociale), possibili conseguenze dell'esposizione protratta nel tempo a fattori di tipo lavorativo ed organizzativo, la maggior parte dei quali riconducibili ai cosiddetti rischi di tipo psicosociale (o trasversali, o organizzativi).

In ragione dei nuovi adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008, e volendo adottare una corretta politica di prevenzione per la salute e il benessere dei lavoratori (orientata cioè primariamente a individuare le possibili fonti di rischio presenti nel contesto organizzativo), si è deciso di iniziare la valutazione con un monitoraggio di alcuni fattori di rischio psicosociale, principali antecedenti dello stress lavorativo.

I rischi psicosociali ad oggi conosciuti sono numerosi e molto eterogenei (Cox, Griffith e Randall, 2003). In considerazione del fatto che, per la prima volta, si sta procedendo a una valutazione di tali aspetti, si è scelto di iniziare preliminarmente dal monitoraggio di quei rischi che – sulla base delle conoscenze scientifiche espresse dai principali modelli dello stress lavorativo – risultano maggiormente predittivi di effetti sulla salute a lungo termine.

Il modello di riferimento (le fonti di stress)

Il modello Domanda-Controllo di Robert Karasek è tra i più accreditati e studiati modelli sullo stress lavorativi in ambito internazionale e nazionale. E' ritenuto concettualmente utile a identificare gli aspetti del contenuto del lavoro che possono favorire il fenomeno dello stress occupazionale, data una relazione non equilibrata fra impegno richiesto (*Psychological Job Demand*) e possibilità di "gestire" questa tensione, per modesta ampiezza decisionale (*Decision Latitude*).

I fattori organizzativi (o fonti stressogene) considerati

Psychological Job demand e *Decision latitude* sono quindi le principali variabili del modello di Karasek: la *Psychological Job Demand* (PJD) (richiesta lavorativa di tipo psicologico) si riferisce all'impegno lavorativo richiesto, ovvero ai ritmi di lavoro, alla natura impositiva dell'organizzazione,



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

al numero di ore lavorative e alle eventuali richieste incongruenti; la *Decision Latitude (DL)* (ampiezza decisionale/autonomia) è definita da due componenti, la *skill discretion* e la *decision authority*; la prima identifica condizioni connotate dalla possibilità di imparare cose nuove, dal grado di ripetitività dei compiti e dall'opportunità di valorizzare le proprie competenze; la seconda individua fondamentalmente il livello di controllo dell'individuo sulla programmazione ed organizzazione del lavoro.

Una terza dimensione è stata aggiunta successivamente al modello: il supporto sociale percepito sul luogo di lavoro, o *Social Support (SS)*, sia da parte dei propri superiori che dei colleghi, che rappresenta un possibile moderatore, se elevato, della relazione tra *Psychological Job Demand* e *Decision Latitude*.

Le conseguenze o effetti sulla salute

E' stato ampiamente dimostrato che entrambe le variabili del modello di Karasek (PJD e DL) influenzano il livello di stress percepito, responsabile a lungo termine di diverse conseguenze per la salute delle persone (es.: coronaropatie, ipertensione arteriosa, patologie muscolo-scheletriche), e a breve termine di aspetti di benessere psicofisico e di soddisfazione lavorativa, con ricadute negative sulla salute non solo dell'individuo, quindi, ma della stessa organizzazione (entrambi questi aspetti – benessere psicofisico e soddisfazione lavorativa - contribuiscono infatti a determinare i livelli di motivazione, la qualità della performance lavorativa, le assenze per malattia, gli stessi infortuni, ecc.).

Lo strumento di rilevazione

Le dimensioni PJD, DL e SS vengono indagate e misurate tramite il *Job Content Questionnaire (JCQ)*, messo a punto dallo stesso Karasek (1985) e disponibile in diverse versioni tradotte in italiano.

Gli effetti considerati

Per una corretta valutazione dello stress-lavoro correlato, accanto alla misurazione della percezione di variabili antecedenti dello stress lavorativo (i fattori di rischio), è importante rilevare l'eventuale presenza di effetti a breve e medio termine dello stress: questo infatti contribuisce a definire il livello di rischio – alto, medio o basso - degli antecedenti organizzativi misurati. Ad esempio, se non si riscontra la presenza di effetti nella popolazione lavorativa eventualmente esposta a condizioni di rischio, possiamo dedurre un livello di rischio inferiore in confronto a situazioni in



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

cui, a parità di esposizione, si riscontrassero anche iniziali effetti di stress nella popolazione lavorativa esposta.

Per la misurazione dei principali *effetti a breve* si è scelto di misurare il livello di 'Fatica mentale', utilizzando la scala costruita da Agervold e Mikkelsen (2004); il livello di 'Stress percepito', utilizzando la scala dal Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa di Avallone e Paplomatas (2005), e la 'Soddisfazione lavorativa', tramite un item diretto su scala 1-5 (considerato principalmente un moderatore dello stress) .

Per la misurazione dei principali *effetti a medio termine* si è scelto di utilizzare una scala di 'Benessere psicofisico', cioè una scala abbastanza completa dei principali disturbi psicofisici, integrando scale utilizzate da diversi autori.

Lo strumento di misurazione

Lo strumento utilizzato si compone quindi di diverse scale di misurazione, così distribuite in relazione alla misurazione sia degli antecedenti organizzativi dello stress-lavoro correlato che di alcuni effetti a breve e medio termine:

1. Antecedenti organizzativi (o fonti di stress) connessi al contenuto del lavoro: forma breve del questionario JCQ di Karasek, [limitatamente alle scale: *Psychological Job Demand* (PJD), *Decision Latitude* (DL), *Social Support* (SS)]; è stato incluso anche un item in riferimento alla *Physical Job Demand* (FJD, o richiesta lavorativa di tipo fisico);
2. Effetti a breve termine e moderatore: scala di 'Stress percepito' tratta dal Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa (di Avallone e Paplomatas); Scala di 'Fatica mentale' (di Agervold e Mikkelsen); Soddisfazione lavorativa (un singolo item);
3. Effetti a medio termine: scala di benessere psico-fisico (sintesi e integrazione delle corrispondenti scale del Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa di Avallone e Paplomatas, e del questionario di Agervold e Mikkelsen); la scala si compone di due sottoscale, una relativa al benessere psicologico e l'altra relativa al benessere fisico.
4. Livelli di conflittualità: due item, uno relativo alla conflittualità tra colleghi, l'altro a quella con i superiori.
5. Caratteristiche socioanagrafiche: quali sesso, età, ecc. e relative alla posizione organizzativa (inquadramento, mansione, settore o reparto di appartenenza, ecc.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Dati descrittivi del contesto organizzativo

L'attività lavorativa, della CIMET S.R.L, rientra nel settore della realizzazione e installazione di impianti di condizionamento e ventilazione e più precisamente :

- Costruzione impianti meccanici elettrici termici per conto terzi;
- Realizzazione di canalizzazione per impianti di condizionamento per conto terzi, con preparazione all'interno della officina dei componenti, e successivo assemblaggio presso cantieri vari ;

Lo stabilimento industriale oggetto della presente, ricopre una superficie di circa 2000 mq, è ubicato in Via Casilina Nord Km 68.500, nel Comune di Ferentino (FR) dove abbiamo officina, magazzino e uffici amministrativi al piano rialzato.

Il personale impiegato nell'azienda è di 11 unità, di cui 1 amministrativo, 10 sono operai. Trattandosi di un'azienda che lavora principalmente presso committenze, gli addetti all'officina possono essere impiegati anche in cantieri esterni (addetti alle operazioni di posa in opera e montaggio in cantiere 10 persone).

Le attività di cantiere sono svolte presso stabilimenti dislocati in ambito principalmente regionale, sono organizzate per squadre a seconda delle esigenze, comunque si ha sempre la presenza in ogni cantiere di un preposto/capo cantiere. Generalmente l'impresa CIMET S.r.l. dispone presso ogni stabilimento in cui lavora , di una area destinata alle ditte esterne dove è presente una piccola officina per la preparazione dei pezzi ,(taglio, assemblaggi , saldature , ecc.....).



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

RISULTATI

Le caratteristiche della popolazione lavorativa

Hanno partecipato all'indagine 10 dipendenti, su un totale di 11. In sintesi si rileva che il personale è composto esclusivamente da uomini, con un'età media di 50,11 anni (s.d.= 8,78), che lavorano in media 40 ore a settimana. I principali dati descrittivi del campione sono riportati nelle tabelle di seguito.

sezzo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	maschio	9	90,0	100,0	100,0
Missing	99	1	10,0		
Total		10	100,0		

età

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	10,0	11,1	11,1
	42	1	10,0	11,1	22,2
	43	1	10,0	11,1	33,3
	46	1	10,0	11,1	44,4
	51	1	10,0	11,1	55,6
	55	1	10,0	11,1	66,7
	58	1	10,0	11,1	77,8
	59	1	10,0	11,1	88,9
	61	1	10,0	11,1	100,0
	Total	9	90,0	100,0	
Missing	99	1	10,0		
Total		10	100,0		

età in classi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	fino a 42	2	20,0	20,0	20,0
	43-51	3	30,0	30,0	50,0
	52-58	2	20,0	20,0	70,0
	oltre 59	3	30,0	30,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

titolo studio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	licenza elementare	5	50,0	50,0	50,0
	licenza media	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

nazionalità

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	italiano	10	100,0	100,0	100,0

anzianità nell'azienda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-15 anni	6	60,0	60,0	60,0
	16-25 anni	1	10,0	10,0	70,0
	>25 anni	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

anzianità lavorativa totale

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-15 anni	2	20,0	20,0	20,0
	16-25 anni	2	20,0	20,0	40,0
	>25 anni	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

inquadramento lavorativo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	operaio	10	100,0	100,0	100,0

tipologia di contratto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tempo indeterminato full-time	10	100,0	100,0	100,0



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

tipo di mansione

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid addetto officina e cantiere	10	100,0	100,0	100,0

tempo nella mansione

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da più di 5 anni	9	90,0	100,0	100,0
Missing 99	1	10,0		
Total	10	100,0		

precedente mansione

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 99	1	10,0	10,0	10,0
idem	1	10,0	10,0	20,0
manutenzione	1	10,0	10,0	30,0
operaio	5	50,0	50,0	80,0
sempre la stessa	1	10,0	10,0	90,0
tubista	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

reparto di appartenenza

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid officina-cantiere	10	100,0	100,0	100,0

prevalente sede di lavoro

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid in azienda	1	10,0	12,5	12,5
fuori azienda	7	70,0	87,5	100,0
Total	8	80,0	100,0	
Missing 99	2	20,0		
Total	10	100,0		



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

su quanti turni lavora?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 turno	10	100,0	100,0	100,0

svolge turni notturni

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sì	1	10,0	10,0	10,0
no	9	90,0	90,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

lavori usuranti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sì	3	30,0	30,0	30,0
no	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

tipologia di lavoro usurante

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lavori in spazi ristretti (cunicoli, pozzi,ecc)	1	10,0	100,0	100,0
Missing 99	9	90,0		
Total	10	100,0		

Criteri utilizzati per l'elaborazione dei dati e la presentazione dei risultati

Nonostante sia possibile approfondire i risultati in relazioni a diversi obiettivi e per qualsiasi tipologia di gruppi di lavoratori presenti nell'organizzazione, le analisi e le considerazioni espresse nel presente documento tuttavia saranno orientate principalmente a individuare l'eventuale presenza, nell'organizzazione, di lavoratori maggiormente esposti a condizioni lavorative stressogene e, secondariamente, a valutare l'effettivo livello di rischio di tale esposizione.

Per tale motivo nel documento verranno evidenziati (sottoforma di riquadri, o con l'utilizzo del testo in grassetto) soprattutto i risultati relativi a questo sottogruppo di lavoratori, e le analisi sui moderatori e gli effetti rilevati saranno finalizzate, ancora una volta, ad acquisire informazioni sul



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

gruppo esposto, al fine di poter trarre conclusioni in merito al livello di rischio e prendere opportune decisioni in relazione alle future misure di intervento.

Quando si riterrà utile integrare e arricchire il documento anche con informazioni relative ad altri sottogruppi, sebbene non esposti a condizioni di rischio da stress, questo verrà comunque fatto e indicato al lettore.

I fattori organizzativi (o fonti dello stress)

Al fine di individuare se, nel contesto organizzativo esaminato, esistono gruppi di lavoratori potenzialmente esposti a fattori di stress lavorativo, si analizzeranno i punteggi espressi sulle principali variabili del modello utilizzato, come di seguito descritto.

Regole per la costruzione e lettura del grafico

Si ricorda che nel modello di Karasek la *Psychological Job Demand* o richiesta lavorativa (PJD) e la *Decision Latitude* o autonomia decisionale (DL) influenzano, a seconda del grado in cui sono percepite presenti nel proprio lavoro, il livello di stress percepito. Esse sono variabili indipendenti e pertanto possono essere poste su assi ortogonali. Dall'incrocio dei due assi - nel punto corrispondente al valore della mediana della popolazione lavorativa complessiva a cui è stato somministrato il questionario - deriva un grafico che individua quattro condizioni di lavoro differenti (corrispondenti ai quattro quadranti generati dall'incrocio dei due assi), definite dalla diversa relazione tra PJD e DL, e caratterizzate pertanto da un differente livello e profilo di stress percepito. I quadranti sono i seguenti:

- *quadrante in basso a destra*: dato dalla relazione tra elevata domanda lavorativa (PJD) e bassa autonomia decisionale (DL), individua una condizione di "**alto strain**", o alto stress lavorativo percepito;
- *quadrante in basso a sinistra*: dato dalla relazione tra bassa domanda lavorativa (PJD) e bassa autonomia decisionale (DL), individua una condizione tipica di mansioni che non incentivano le capacità individuali, definita "**passive**" o di bassa stimolazione lavorativa;
- *quadrante in alto a sinistra*: dato dalla relazione tra bassa domanda lavorativa (PJD) e alta autonomia decisionale (DL), individua una condizione in cui l'individuo può gestire in autonomia il suo tempo lavorativo, una condizione quindi di "**basso strain**", o basso stress lavorativo percepito;
- *quadrante in alto a destra*: dato dalla relazione tra alta domanda lavorativa (PJD) e alta autonomia decisionale (DL), individua una condizione lavorativa che impone all'individuo un



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

intervento in tempi rapidi e con elevata responsabilità, ed è caratterizzata da un elevato grado di apprendimento; viene definita "**active**", o di elevata stimolazione lavorativa.

Criteri per l'individuazione di gruppi esposti a fattori di stress

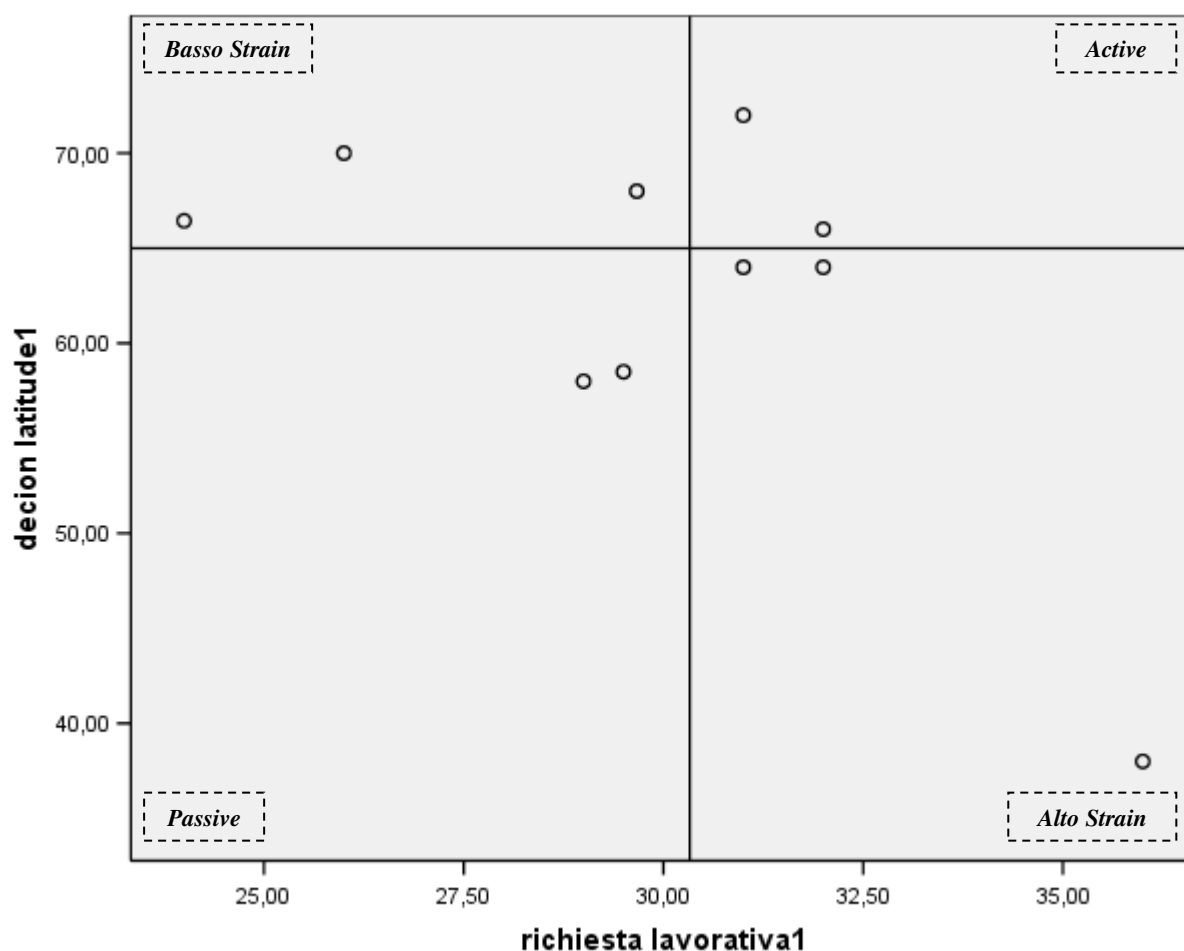
In ognuno dei quadranti del grafico, corrispondenti alle diverse condizioni lavorative, è possibile posizionare le persone secondo il punteggio espresso su ciascuna delle due variabili misurate (PJD e DL). Così facendo è possibile individuare se esistono persone che si collocano nel quadrante ad *alto strain*, andando a formare quindi un sottogruppo di persone maggiormente esposte a condizioni di rischio da stress.

Di seguito il grafico che mette in relazione i punteggi espressi alle scale della *Psychological Job Demand* e della *Decision Latitude* dalla popolazione lavorativa esaminata.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Grafico Cimet-srl



Dal grafico si evince che:

- L'area di addensamento della popolazione lavorativa si colloca prevalentemente tra 'basso strain' e 'active';
- In particolare il 30 % dei dipendenti si colloca nell'area 'alto strain' (3 su 10).

Percezione del Supporto sociale

Si ricorda che il supporto sociale percepito, o *Social Support* (SS), rappresenta un possibile moderatore, se elevato, della relazione tra *Psychological Job Demand* e *Decision Latitude*.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Il punteggio medio di supporto percepito espresso dai dipendenti è di 2,59 (d.s.= 0,45), valore a metà sulla scala da 1 a 4 utilizzata per la misurazione del supporto (tra colleghi e con i superiori).

➤ Si considera pertanto che è presente un livello *medio* di supporto percepito.

In tabella si riporta il punteggio medio del supporto percepito suddiviso per collocazione dei dipendenti nei quattro quadranti del grafico.

	Punteggio medio supporto
Alto Strain	2,1875
Passive	2,9375
Basso Strain	2,6701
Active	2,5000

Per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti in relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, cioè significa che il sottogruppo di persone che si collocano nel quadrante ad *alto strain*, pur avendo il punteggio più basso degli altri gruppi, non ha una percezione di supporto differente da quella degli altri gruppi. Tuttavia, in considerazione del fatto che il numero ridotto di soggetti può aver influito sul risultato del test di significatività, l'informazione relativa a un più basso supporto percepito nel gruppo di dipendenti che si collocano nell'area ad '*alto strain*' può essere comunque considerata utile al fine della valutazione del livello di rischio in questo gruppo di esposti).

Punteggi medi sul totale delle dimensioni di rischio considerate

Nella tabella che segue sono riportati i punteggi medi espressi dalla popolazione lavorativa nel suo complesso ai singoli fattori lavorativi esplorati con questionario.

Punteggi medi e deviazioni standard alle singole dimensioni esplorate

	Mean	Std. Deviation
skill discretion	2,6926	,33824
decision authority	2,5111	,53210
Decion Latitude	2,6019	,40487
Psychological Job Demand	2,4867	,26860
Physical Job Demand	2,800	,6325
Supporto superiori	2,4639	,65552
Supporto colleghi	2,7222	,29659
Supporto	2,5931	,44877



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

I punteggi medi all'insieme delle dimensioni organizzative misurate dal questionario propongono le seguenti dimensioni lavorative come maggiormente presenti (valori più alti tra quelli espressi):

- la Richiesta Fisica sul lavoro
- il supporto percepito tra colleghi

e come meno presenti (punteggi più basso tra quelli espressi) le seguenti dimensioni lavorative:

- la Decision authority
- il supporto percepito con i superiori

Nel suo complesso, si delinea una situazione lavorativa caratterizzata da un discreto carico lavorativo prevalentemente di tipo fisico, una non sempre elevata autonomia decisionale, e un buon livello di solidarietà percepita tra colleghi (minore quello con i superiori).

Gli effetti

Effetti a breve termine

Di seguito sono riportate le percentuali di frequenza alle risposte alle scale della soddisfazione lavorativa, stress percepito e fatica mentale:

soddisfazione

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	1	10,0	10,0	10,0
	4,0	5	50,0	50,0	60,0
	4,1	2	20,0	20,0	80,0
	5,0	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

É presente un *livello alto* di soddisfazione lavorativa (punteggi compresi tra 3 e 5 superiore pari al 100% delle risposte, il 70% dei quali addensati intorno al livello 4).



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

In tabella si riporta il punteggio medio della soddisfazione suddivisa per collocazione nei quadranti del grafico.

	Punteggio medio soddisfazione
Alto strain	4,000
Passive	3,500
Basso Strain	4,531
Active	4,063

Per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti. I soggetti che si collocano nel quadrante ad 'alto strain' riportano inoltre un punteggio elevato.

Per le scale dello Stress percepito e della Fatica mentale si ricorda che la scala di misurazione variava tra 1 e 4.

stress percepito

	%
Fino a 2	0
Da 2 a 3	80
Da 3 in poi	20
Total	100

fatica percepita

	%
Fino a 2	40
Da 2 a 3	60
Da 3 in poi	0
Total	100

Utilizzando il seguente criterio:

livello di stress percepito e fatica mentale alto: % di risposte da 3 in poi >80%

livello di stress percepito e fatica mentale medio: % di risposte da 3 in poi >40 e 79 %<

livello di stress percepito e fatica mentale basso: % di risposte da 3 in poi <40%

si evince che:

- è presente un livello di stress percepito basso;



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

	Punteggio medio stress
Alto Strain	3,0000
Passive	2,1667
Basso Strain	2,1667
Active	2,6667

Inoltre, in relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti, anche se i soggetti che si collocano nel quadrante ad 'alto strain' riportano il valore più elevato di stress percepito tra quelli rilevati. (in considerazione del fatto che il numero ridotto di soggetti può aver influito sul risultato del test di significatività, tale informazione può essere comunque considerata al fine della valutazione del livello di rischio in questo gruppo di esposti).

Inoltre:

- è presente un livello di fatica mentale basso.

	Punteggio medio fatica
Alto Strain	2,2500
Passive	1,7500
Basso Strain	2,1875
Active	2,0000

In relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti.

Effetti a medio termine

Di seguito i dati relativi al benessere psicofisico, differenziato nei suoi aspetti fisici e psicologici. I sintomi assenti corrispondono alle risposte 1 del questionario. Si considera pertanto una frequenza media di sintomi se i punteggi sono compresi tra 2 e 2,99 (su scala 1-4), e una frequenza elevata per punteggi pari o superiori a 3.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Sintomi fisici

	%
Sintomi assenti	80,0
Frequenza media	20,0
Frequenza elevata	0
Totale	100,0

E' presente un livello basso di sintomi fisici riferiti (sintomi assenti superiori al 60%).

	Punteggio medio sintomi fisici
Alto Strain	1,7857
Passive	1,3571
Basso Strain	1,2540
Active	1,6508

In relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra quattro gruppi di dipendenti.

Sintomi psicologici

	%
Sintomi assenti	80,0
Frequenza media	20,0
Frequenza elevata	0
Totale	100,0

E' presente un livello basso di sintomi psicologici riferiti (sintomi assenti superiore al 60%).

	Punteggio medio sintomi psicologici
Alto Strain	2,0000
Passive	1,4375
Basso Strain	1,6701
Active	1,9375

In relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i quattro gruppi di dipendenti.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Livelli di conflittualità

Di seguito i dati relativi al livello di conflittualità, cioè alla percezione di conflitti presenti sul posto di lavoro, sia con i propri superiori che con i propri colleghi. Si ricorda che la scala di misurazione variava da 1 a 4, dove al valore 1 e 2 corrisponde l'assenza di conflitti e 3 e 4 la presenza di conflitti.

Conflittualità			
	Assenza di conflitti (punteggi 1 + 2)	conflittualità media (punteggi 3)	conflittualità alta (punteggi 4)
Conflitti con i superiori	60 %	20 %	20 %
Conflitti con i colleghi	70 %	30 %	0 %

- Si rileva un *livello medio-basso* di conflittualità con i superiori [valore corrispondente al punteggio assenza di conflitti + punteggio 3 superiore al 60%]
- Si rileva un *livello basso* di conflittualità con i colleghi [valore corrispondente al punteggio assenza di conflitti superiore al 60%]

In tabella si riporta il punteggio medio della conflittualità con i superiori suddivisa per collocazione nei quadranti del grafico.

	Punteggio medio conflittualità con i superiori
Alto Strain	4,000
Passive	2,000
Basso Strain	2,679
Active	2,929

In relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti ($F=13,232$; $p=0,005$). I soggetti che si collocano nel quadrante ad 'alto strain' hanno il valore più elevato di conflittualità percepita con superiori tra quelli rilevati; mentre il gruppo passive ha il punteggio più basso.

In tabella si riporta il punteggio medio della conflittualità con i colleghi suddivisa per collocazione nei quadranti del grafico.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

	Punteggio medio conflittualità con i colleghi
Alto Strain	2,500
Passive	2,000
Basso Strain	2,464
Active	2,714

In relazione alla collocazione nei quattro quadranti del grafico, per la variabile considerata non esistono differenze statisticamente significative tra i dipendenti.



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

CONCLUSIONI

Circa un terzo della popolazione lavorativa risulta potenzialmente esposta a condizioni di rischio (il 30% dei dipendenti si addensa nel quadrante ad *alto strain*). Questo dato, unito a una valutazione dei principali risultati descritti in tabella (variabili moderatrici orientate su valori medio-alti e variabili di effetto orientate su valori bassi) individua **un livello basso** di rischio di stress-lavoro correlato per l'azienda nel suo complesso.

Sottogruppo maggiormente esposto

Di seguito un prospetto di sintesi dei risultati ai vari aspetti indagati, suddivisi per elementi positivi ed elementi più critici per i dipendenti che si collocano nel quadrante ad *alto strain*, quindi per il gruppo potenzialmente più esposto a fattori di stress lavorativo:

Principali elementi di sintesi

	Aspetti	Valutazione	
		Elementi critici	Elementi positivi
Fonti	Fysical Job Demand	medio-alta	
	Decision authority		media
Moderatori	Supporto colleghi		medio-alto
	Supporto superiori	Medio-basso	
	Soddisfazione		alta
Effetti breve termine	Stress percepito		Basso
	Fatica mentale		basso
Effetti medio termine	Sintomi fisici		basso
	Sintomi psicologici		basso
Indicatori organizzativi	Conflittualità con i superiori	alta	
	Conflittualità tra colleghi		bassa



**VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl**

Relativamente al gruppo di lavoratori che si collocano nel quadrante ad *alto strain*, le analisi condotte sulle variabili di effetto dello stress (soddisfazione lavorativa, fatica mentale, sintomi fisici e psicologici) hanno rivelato che non esistono differenze significative in questo gruppo rispetto agli altri, ad eccezione della conflittualità con i superiori dove il gruppo ad 'alto strain' presenta il punteggio più elevato. Se ne deduce che su tali effetti l'esposizione a condizioni lavorative esaminate non sta svolgendo un ruolo determinante e differente rispetto al resto della popolazione lavorativa.

In sintesi, in relazione ai parametri di misurazione considerati e al momento in cui è stata condotta la valutazione, si conclude che attualmente il rischio di stress-lavoro correlato **per il gruppo di lavoratori che si collocano nel quadrante ad alto strain è basso**, riconducibile prevalentemente a un più basso supporto percepito da parte dei superiori (con conseguenze su un più elevato livello di conflittualità).

Alcune indicazioni per le misure di prevenzione

Il livello di rischio consente di poter limitare le indicazioni di intervento all'effettuazione di un monitoraggio ravvicinato nel tempo e di valutare una più immediata possibilità di migliorare la collaborazione e la comunicazione con i superiori.

Riferimenti bibliografici

- Cox, T., Griffiths, A.J., Randall, R. (2003), A risk Management Approach to the Prevention of Work Stress, in M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (eds), The Handbook of Work & Health Psychology, Chichester: John Wiley & Sons, Ltd;
- Karasek R. (1985), *Job Content Questionnaire*. Los Angeles: Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California;
- Avallone F., Paplomatas, A. (2005), *Salute Organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina Editore;
- Agervold M., Mikkelsen E.G. (2004). Relationship between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 4, 336-351



VALUTAZIONE DELLO STRESS-LAVORO CORRELATO
CIMET Srl

REVISIONI DEL DVR da stress lavoro correlato

La presente valutazione dovrà essere sottoposta a revisione in caso di modifiche significative del contenuto e dell'organizzazione del lavoro (carico, ritmi lavorativi, nuove richieste e compiti lavorativi, ecc.), cambiamenti del contesto sociale del lavoro (cambiamento di personale nei diversi ruoli, nuove posizioni organizzative, ecc.), cambiamenti nelle forme di inquadramento contrattuale.