

**SERVIZIO DI MONITORAGGIO DEL GRADO DI
APPLICAZIONE DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE E DI
GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO
ALL'INTERNO DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO
PROVINCIALE**

Report Conclusivo

Stampato il ...

Indice

1. INTRODUZIONE ALLA RICERCA	5
1.1 IL CONTESTO DELLA RICERCA	5
1.2 I PARTNER	6
1.3 GLI OBIETTIVI	7
1.4 IL CAMPIONE DI INDAGINE	8
1.5 LA METODOLOGIA	11
1.6 I TEMPI DI SVOLGIMENTO DELLA RICERCA	3
2. ANALISI DEI DATI DELLE AZIENDE PUBBLICHE	14
2.1 CONSIDERAZIONI GENERALI IN MERITO ALL'ANALISI DEI DATI	14
2.2 ESPOSIZIONE ED ANALISI DEI DATI RACCOLTI	15
2.2.1 <i>A che punto si trova il percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato</i>	15
2.2.2 <i>La metodologia seguita (o prevista) e le figure coinvolte nel percorso valutativo</i>	16
2.2.3 <i>Il livello di coinvolgimento e di informazione dei RLS e i metodi di coinvolgimento</i>	19
2.2.4 <i>Il giudizio globale sul rischio da stress lavoro-correlato all'interno dell'azienda/ente (da parte di RSPP e RLS)</i>	20
2.2.5 <i>Concordanza e/o discordanza dei giudizi soggettivi dei RLS e RSPP</i>	21
2.2.6 <i>I fattori di rischio considerati prevalenti e le attività/reparti/mansioni più a rischio rispetto al tema dello stress lavoro-correlato</i>	21
2.2.7 <i>Concordanza e/o discordanza dei pareri del RLS e del RSPP rispetto ai fattori di rischio</i>	23
2.3 APPROFONDIMENTO DI ALCUNI ASPETTI PARTICOLARI	24
2.3.1 <i>La realizzazione della VDR da stress lavoro-correlato da parte delle aziende pubbliche descritta dai RSPP</i>	24
2.3.2 <i>Le aspettative e le opinioni espresse dai RLS delle aziende pubbliche</i>	27
3. ANALISI DEI DATI DELLE AZIENDE PRIVATE	33
4. CONCLUSIONI	39
5. ALLEGATI	41

1. INTRODUZIONE ALLA RICERCA

1.1 Il contesto della ricerca

L'impatto dello stress nelle organizzazioni è evidenziato dalle ricerche e dai dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, che denuncia la seguente situazione:

- 40 milioni di lavoratori ogni anno accusano disturbi correlabili allo stress i cui costi sociali ammontano a 20 miliardi di euro (dati Ue 2005);
- lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente;
- il 22% dei lavoratori dichiara di essere soggetto a stress;
- il 50% delle giornate lavorative perse è dovuta allo stress;
- il 45% dei lavoratori svolge lavori monotoni e il 44% non può usufruire della rotazione dei compiti.

I "lavoratori stressati", oltre ai costi sociali, producono costi diretti e indiretti alle organizzazioni, da quelli della non-qualità ai costi di turnover, di assenteismo, dei premi assicurativi ecc.; inoltre la presenza di una popolazione di soggetti a rischio stress genera un clima non utile ai cambiamenti organizzativi. Fermo restando che lo stress lavoro-correlato, pur non essendo considerato una malattia, può determinare effetti sulla salute e concerne ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal settore di attività o dal tipo del contratto o rapporto di lavoro.

Con il Testo Unico sulla sicurezza, D.lgs. 81/2008¹, oltre alla responsabilità del datore di lavoro nell'effettuare la valutazione dei rischi organizzativi, entrano nella quotidianità aziendale nuove attenzioni relative alla gestione del capitale umano e alle politiche connesse: in sostanza le aziende italiane sono tenute a valutare anche il rischio psicosociale o, più esattamente, lo stress lavoro-correlato.

La Circolare Ministeriale del 18 novembre 2010, emanata successivamente alla definizione formale del progetto (maggio 2010), ha in parte modificato lo scenario in cui il progetto si inseriva, in quanto da un lato ha fornito una sintetica indicazione

¹ Cfr. art. 28 del D.Lgs. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. 106/2009

del percorso metodologico da seguire, dall'altro ha fissato al 31 dicembre 2010, la data da cui devono prendere avvio le attività di valutazione ai sensi delle indicazioni metodologiche di cui sopra.

1.2 I partner

L'indagine è stata promossa dalla Provincia di Bologna (Settore Servizi alla Persona e alla Comunità) ed affidata per la sua realizzazione a Futura S.p.A. – Società Pubblica per la formazione professionale e lo sviluppo del territorio.

Il progetto di ricerca ha visto coinvolti, quali partner imprescindibili per la realizzazione delle attività, le Unità Operative per la Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL di Bologna e di Imola, l'INAIL di Bologna, l'Università degli Studi di Bologna, con particolare riferimento alla Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, le Organizzazioni Sindacali e le principali Associazioni Imprenditoriali. In corso d'opera è stato costituito un *Comitato Tecnico Scientifico di Progetto*, così composto:

- Leopoldo Magelli, Provincia di Bologna - Direzione scientifica;
- Silvia Dall'Olio, Futura S.p.A. - Coordinamento Progetto;
- Antonella Lacala, Elena Serra, Futura S.p.A.;
- Barbara Cevenini, INAIL di Bologna;
- Villiam Alberghini, A. USL di Bologna;
- Paolo Galli, A. USL di Imola – Coordinamento C.d.L. in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente di lavoro e nei Luoghi di Lavoro;
- Roberta Bonfiglioli, Università di Bologna, Medicina del Lavoro;
- Guido Scarascia, Unindustria Bologna - Osservatorio per la Prevenzione²;
- Luciano Luppi, Unindustria Bologna - Osservatorio per la Prevenzione;
- Ivano Pioppi, CGIL di Bologna;
- Fabrizio Ungarelli, Cisl di Bologna;
- Laura Venturi, Provincia di Bologna.

² Fanno parte dell'Osservatorio: Unindustria Bologna, Ascom, Legacoop, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, Confartigianato, Collegio Costruttori Edili, SPSAL delle Aziende USL di Bologna e Imola, Vigili del Fuoco, DTL, INAIL, INAIL Settore Ricerca, Certificazione e Verifica (ex ISPESL), Associazione Italiana fra gli Addetti alla Sicurezza, Associazione Nazionale Medici d'Azienda, Ordine degli Ingegneri, Ordine dei Chimici, Ordine dei Consulenti del lavoro

Hanno inoltre collaborato alle attività di ricerca ed analisi dei dati quattro studenti dell'Università di Bologna:

- Evangelia Skourti, Scuola di specializzazione in Medicina del Lavoro;
- Gianluca Cionci, Scuola di specializzazione in Medicina del Lavoro;
- Monica Fornari, CdL in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro;
- Andrea Marano, CdL in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro.

L'eterogeneità del gruppo di lavoro, oltre a garantire le conoscenze, le competenze e le professionalità necessarie per la realizzazione del progetto di ricerca, ha permesso un confronto costruttivo fra i diversi punti di vista istituzionali nell'analisi ragionata dei dati raccolti.

1.3 Gli obiettivi

Scopo del progetto è stato quello di verificare il grado di applicazione della valutazione e della gestione dello stress lavoro-correlato nelle aziende del territorio provinciale, attraverso un tipo approccio esplorativo/conoscitivo. A tal fine è stata svolta un'analisi, a livello provinciale, su un campione di aziende private e pubbliche o parapubbliche, scelte con i criteri più oltre definiti, per verificare i metodi, gli strumenti ed il grado di efficacia con cui le aziende applicano al loro interno la normativa sullo stress lavoro-correlato ed le principali criticità che incontrano.

Ciò con la duplice finalità di avere un quadro di come le aziende stanno affrontando il problema e, al tempo stesso, di favorire la diffusione di una maggiore conoscenza e consapevolezza dei rischi legati allo stress lavoro-correlato e dei possibili metodi per affrontarlo in maniera corretta e costruttiva.

E', infatti, importante divulgare tra le aziende la consapevolezza che affrontare la questione dello stress lavoro-correlato, può condurre ad una maggiore efficienza e ad un miglioramento della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per imprese, lavoratori e società nel suo complesso. Per fare ciò sono state svolte analisi specifiche, mirate a mettere a fuoco le più attuali conoscenze scientifiche adottate in merito allo stress lavorativo e sono stati costruiti, in collaborazione con tutti i partner istituzionali del progetto, adeguati strumenti di rilevazione ed intervento, come di seguito descritto.

1.4 Il campione di indagine

La ricerca si è svolta articolandosi su **due filoni distinti**: quello delle **aziende pubbliche**³ e quello delle **aziende private**, rispettivamente gestiti con una metodologia diversa. La partecipazione alla ricerca è stata naturalmente caratterizzata dall'adesione volontaria da parte di tutte aziende contattate.

Le aziende pubbliche sono state individuate seguendo il criterio generale della loro maggiore rappresentatività sul territorio provinciale.

L'individuazione delle aziende private si è invece svolta sulla base della loro rappresentatività trasversale, incrociando il criterio della dimensione aziendale (numero di addetti), con quello del settore di intervento (codici ATECO); inoltre i dati sono stati raccolti con criterio non nominativo (anonimi).

Delle **16 aziende pubbliche** che sono state contattate, 13 hanno aderito al progetto, partecipando con loro funzionari anche a momenti informativi preliminari.

Tabella n. 1 – Aziende pubbliche coinvolte ai fini della ricerca

Azienda/Ente	Numero di addetti
ATC	2.100
ARPA	170
Azienda Ospedaliera-Universitaria di Bologna	5.000
Azienda USL di Bologna	8.000
Azienda USL di Imola	1.800
Comune di Bologna	4.800
CUP 2000	500
Istituti Ortopedici Rizzoli	1.200
Ospedale di Montecatone	360
Provincia di Bologna	1.000
Regione Emilia-Romagna	3.500
SAB - Società Aeroporto "G. Marconi" Bologna	370
Università degli Studi di Bologna	6.000
Totale Addetti	34.800

Nella tabella n. 1 sopra riportata sono elencate le aziende pubbliche che hanno effettivamente aderito ed il relativo numero (arrotondato) di addetti. Quest'ultimo dato è molto importante perché, a fronte della relativa esiguità numerica del

³ Con il termine aziende pubbliche ci si riferisce nel testo, per brevità di esposizione, a tutti gli Enti ed aziende pubbliche e parapubbliche facenti parte del campione di indagine (tab 1).

campione (13 aziende) fornisce un'idea dell'elevata numerosità di lavoratori interessati.

Per le **aziende private** è stato inizialmente costruito un campione di indagine che fosse rappresentativo, in modo statisticamente parametrato, delle varie fasce di dimensione aziendale e delle diverse tipologie di attività.

Costruendo il campione, con riferimento alle banche dati fornite da INAIL, AUSL e dalle Organizzazioni imprenditoriali, si era arrivati a definire un numero di aziende pari a 322, così distribuite per dimensione aziendale: 22 oltre i 500 addetti, 150 nella fascia tra 16 e 499 (suddivise in diverse sottofasce per numero di addetti) e 150 nella fascia fino al 15 addetti compresi. All'interno di ogni fascia, erano rappresentati i rapporti numerici esistenti tra le diverse tipologie di attività (calcolati sulla base dei dati, prevalentemente INAIL, del 2009).

Nella realtà dei fatti non è stato possibile garantire la piena copertura del campione indicato a causa del mancato riscontro di parte delle aziende contattate (nonostante l'impegno di alcune associazioni imprenditoriali, in particolare Unindustria).

Pertanto, il campione di aziende che alla fine si è riusciti a coinvolgere, da un lato è stato numericamente inferiore al previsto (in totale 144 aziende vs le 322 preventivate), dall'altro ha perso quelle caratteristiche di rappresentatività (per fasce dimensionali e tipologia di attività) che avrebbero consentito di formulare un'interpretazione dei risultati ed una valutazione dei dati ben più precise e puntuali. In conclusione, il campione di aziende analizzato nel filone della ricerca dedicato alle aziende private è stato costituito come indicato nelle seguenti tabelle (tabella n. 2 e tabella n. 3).

Tabella n. 2 – Aziende private per fasce dimensionali

Fascia dimensionale	Numero aziende
Fino a 15 addetti	40
Da 16 a 99 addetti	82
Da 100 a 199 addetti	6
Da 200 a 499 addetti	7
Oltre 500 addetti	9
Totale	144

Tabella n. 3 – Aziende private per tipologia di Attività

Tipologia attività	Numero aziende
Agroindustria	4
Manifatturiere	98
Costruzioni	16
Commercio	5
Trasporti e comunicazioni	5
Attività immobiliare e servizi alle imprese	10
Istruzione	1
Sanità e servizi sociali	5
Totale	144

Come si può osservare dalla lettura comparata delle due tabelle, la criticità maggiore riguarda la scarsa rappresentatività delle diverse tipologie di attività, anche se pure la rappresentatività per fasce dimensionali è scarsamente rappresentata.

Infatti:

- in ordine alla rappresentatività per fasce dimensionali, le aziende fino a 15 addetti sono solo 40 (meno dell'1 per mille del totale di fascia), mentre ne erano state previste inizialmente 150; l'insieme delle fasce da 16 a 499 addetti comprende 95 aziende (pari al 3,2% del totale) mentre ne erano previste 150, ovvero il 5%; la fascia oltre 500 comprende 9 aziende, pari al 41% del totale (mentre era previsto il 100%). Quindi, rispetto al campione previsto, mentre le fasce intermedie e la più alta si attestano intorno al 50% circa del numero previsto, mantenendo un discreto livello di rappresentatività, per le aziende più piccole si scende molto al di sotto, ovvero al 26% (40 aziende su 150). Siamo quindi in presenza di una sproporzione del campione, anche se abbastanza equilibrata, verso le aziende di maggiore dimensione;
- In ordine invece alla rappresentatività per settore di attività, la situazione è molto più problematica: infatti, mentre è ampiamente rappresentato il settore manifatturiero (che ammonta al 68% del totale aziende), alcuni settori sono del tutto o quasi assenti: si pensi al commercio, che è minimamente rappresentato, alle banche, che sono del tutto assenti, all'istruzione e alle attività in campo sanitario e sociale, anch'esse per nulla o minimamente rappresentate e così pure il settore alberghiero e della ristorazione.

Queste criticità hanno parzialmente inficiato il senso della ricerca, anche se è pur vero che disponiamo di dati relativi ad un numero di imprese non certo scarsissimo (144), che vedono interessati complessivamente non meno di 10.000 – 12.000 addetti (stima presunta).

Tuttavia, tenendo presente che tra gli obiettivi della nostra ricerca non rientrava certo una valutazione epidemiologica sul problema dello stress lavoro-correlato a Bologna e provincia, ma mirava invece a verificare come le imprese affrontino il problema, abbiamo comunque ritenuto utile l'analisi dei dati raccolti.

1.5 La metodologia

Per la raccolta dei dati si è scelto di utilizzare due diverse metodologie di ricerca, adottando strumenti di raccolta dei dati differenti, in riferimento ai due diversi filoni su cui si è articolata la ricerca:

per le **aziende pubbliche** si è utilizzato il metodo dell'**intervista guidata**.

Gli intervistatori che sono stati coinvolti nel progetto per la raccolta dei dati presso le aziende pubbliche sono stati quattro studenti dell'Università degli Studi di Bologna: due studenti della Scuola di specializzazione in Medicina del Lavoro, nelle persone di Skourti Evangelia e Cionci Gianluca e due laureandi in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, nelle persone di Fornari Monica e Marano Andrea.

Al fine di illustrare agli intervistatori le finalità del progetto ed istruirli circa le modalità operative di intervento, è stata realizzata un'attività di formazione specifica.

Anche in considerazione dell'esiguo numero di aziende pubbliche coinvolte (13), si è scelto nell'organizzazione logistica di svolgere le interviste a coppie di persone (appaiano le due diverse competenze di medicina del lavoro e di tecniche della prevenzione).

Per quanto riguarda i soggetti intervistati, il progetto ha visto il coinvolgimento di due figure chiave del sistema della prevenzione aziendale, quali il RLS⁴ ed il RSPP, espressione, in certa misura, rispettivamente dei lavoratori e della dirigenza aziendale.

⁴ Laddove i RLS erano più di uno si è chiesto di individuarne uno solo in rappresentanza

Al fine di favorire una partecipazione più consapevole, tutti i RLS ed RSPP coinvolti sono stati invitati ad un incontro collettivo, nell'ambito del quale sono state illustrate le finalità del progetto e le modalità operative di intervento.

Successivamente si sono svolte le interviste individuali ai due soggetti (RLS e RSPP), in momenti separati, dietro appuntamento diretto con gli intervistatori, presso il luogo di lavoro. Le interviste sono state realizzate utilizzando strumenti specifici, elaborati ad hoc nell'ambito del Comitato tecnico-scientifico di progetto: due format simili, ma con alcune significative differenze, relative ai due diversi interlocutori, strutturati in maniera modulare (vedi all. 1 e all. 2).

I dati raccolti sono stati successivamente inseriti in tabelle di sintesi ed analizzati dal Comitato tecnico-scientifico di progetto.

Per quanto riguarda le **aziende private** si è utilizzata invece la modalità del **questionario risposta multipla auto-compilato**.

I contenuti del questionario sono stati elaborati dal Comitato tecnico-scientifico di progetto, rispondendo alle esigenze di chiarezza e sintesi, per consentire una rapida compilazione (riportato in all. 3).

Il questionario è stato realizzato in formato elettronico, compilabile attraverso un collegamento (link) ad una piattaforma informatica appositamente realizzata ed era interamente composto di risposte a scelta multipla, in forma modulare (con accesso selettivo alle domande successive).

E' stato indirizzato alle imprese del campione previsto (rappresentativo per dimensione/settore) attraverso le relative Associazioni di categoria di riferimento.

Caratteristica fondamentale del questionario, al fine di favorire una piena partecipazione, è stata la garanzia di anonimato nella compilazione dello stesso.

I risultati emersi dai due filoni di indagine sopra richiamati vengono di seguito esaminati separatamente, in considerazione del fatto che del tutto diversa è stata la metodologia d'approccio e che, di conseguenza, solo una parte limitata dei dati rilevati sono sovrapponibili o confrontabili. Le considerazioni nel merito di eventuali elementi sovrapponibili o confrontabili sono sviluppate nel capitolo "Conclusioni".

1.6 I tempi di svolgimento della ricerca

Di seguito indichiamo sinteticamente i riferimenti temporali in cui si sono articolate le diverse fasi del progetto di ricerca.

Da luglio 2010 a maggio 2011:

- analisi di contesto dell'assetto del sistema produttivo del territorio provinciale;
- realizzazione degli strumenti di raccolta dati (griglie);
- individuazione del campione di indagine;
- informazione e formazione degli intervistatori.

Da maggio 2011 a gennaio 2012:

- contatti con le aziende del campione delle aziende pubbliche ed organizzazione di momenti di incontro collettivo per l'illustrazione della ricerca;
- interviste con i RSPP ed i RLS presso le aziende pubbliche del campione individuato;
- invio e sollecito alla compilazione del questionario alle aziende private del campione individuato e raccolta dei dati.

Da febbraio ad aprile 2012:

- sistematizzazione dei dati raccolti;
- riflessione sui risultati ed elaborazione delle conclusioni;
- predisposizione del report finale;
- pubblicazione dei risultati della ricerca;
- iniziative di divulgazione dei risultati della ricerca, sia attraverso momenti pubblici specifici (convegno), sia attraverso la pubblicazione e su siti web istituzionali o tematici.

2. ANALISI DEI DATI DELLE AZIENDE PUBBLICHE

Come già precisato in precedenza, si ricorda che con il termine aziende pubbliche ci si riferisce nel testo, per brevità di esposizione, a tutti gli Enti ed aziende pubbliche o parapubbliche appartenenti al campione di indagine della presente ricerca (dettagliatamente illustrato alla tab. 1, pag. 5).

2.1 Considerazioni generali in merito all'analisi dei dati

Innanzitutto, va premesso che, se pure i dati saranno per lo più analizzati sul totale delle 13 aziende pubbliche, in realtà il campione può essere scomposto in due grandi sottoinsiemi: le aziende sanitarie (ASL di Bologna, ASL di Imola, Azienda Ospedaliera S. Orsola-Malpighi, Rizzoli, Montecatone) e tutte le altre, a loro volta passibili di un'ulteriore suddivisione in due sottoinsiemi: gli enti pubblici amministrativi (locali e regionali), ovvero Comune di Bologna, Provincia di Bologna, Regione Emilia-Romagna, e gli enti/aziende di servizi di vario genere: ArpaER, CUP 2000, Università di Bologna, ATC, SAB Aeroporto Marconi.

L'analisi dei dati sarà quindi effettuata non solo nel suo complesso ma anche scomposta in base alla tipologia di attività sopra richiamate.

Una seconda considerazione riguarda il fatto che, data l'esiguità numerica del campione di riferimento, i dati delle aziende pubbliche non saranno analizzati in termini statistici. Di fatto si tratta di 13 distinte "analisi di caso", di cui saranno considerate le linee di tendenza, le discordanze, le affinità ed altri elementi o spunti di particolare interesse.

La terza ed ultima considerazione è che la ricerca ha puramente un carattere ricognitivo - descrittivo, ed è quindi del tutto scevra dall'emissione di qualsiasi giudizio di valore su quanto è emerso (specialmente sulla singola azienda/ente), sia in positivo che in negativo. In ogni caso, l'assoluta anonimità con cui sono trattati ed esposti i dati costituisce ulteriore garanzia in questo senso.

2.2 Esposizione ed analisi dei dati raccolti

I principali parametri che sono stati presi in esame nella raccolta dei dati tramite le interviste guidate sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- 1) a che punto ci si trova nel percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato;
- 2) la metodologia seguita (o prevista) e le figure coinvolte nel percorso valutativo;
- 3) il livello di coinvolgimento e di informazione dei RLS e i metodi di coinvolgimento;
- 4) il giudizio globale sul rischio da stress lavoro-correlato all'interno dell'azienda/ente (sia da parte del RSPP, che da parte del RLS);
- 5) concordanza e/o discordanza dei giudizi soggettivi dei RLS e RSPP;
- 6) i fattori di rischio considerati prevalenti e le attività/reparti/mansioni più a rischio rispetto al tema dello stress lavoro-correlato;
- 7) concordanza e/o discordanza dei pareri del RLS e del RSPP rispetto al punto precedente.

I parametri sopra richiamati sono desumibili dalla prima sezione dell'intervista realizzata in tutte le aziende pubbliche e di seguito vengono analizzati per il complesso delle 13 aziende coinvolte.

Altri parametri ed altri dati, che non sono stati raccolti allo stesso modo in tutte le aziende, essendovi delle differenze a seconda del livello a cui la singola azienda/ente era giunta nel percorso valutativo, saranno esaminati ed approfonditi nella seconda parte del capitolo in modo differenziato.

Analizziamo di seguito in dettaglio i 7 parametri sopra elencati.

2.2.1 A che punto si trova il percorso di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

La situazione riscontrata è in generale collocabile in una fase media di avanzamento del percorso valutativo.

Infatti, la maggioranza delle aziende pubbliche si colloca nella fase preliminare del

percorso valutativo: o sta realizzando per l'appunto tale fase (in 4 casi), o la ha appena conclusa (in 6 casi). Solo in due casi il percorso è ancora fermo alla fase di "progettazione", mentre in un unico caso si è già arrivati alla fase della "realizzazione degli interventi preventivi", quindi ad avere non solo già individuato gli interventi da realizzare (a conclusione della valutazione preliminare), ma ad avere anche già avviato la loro attuazione operativa.

Il quadro appare quindi complessivamente ad un discreto livello di evoluzione, tenendo conto che, dal punto di vista normativo, lo start on del percorso valutativo era il 1 gennaio 2011. I risultati evidenziati dimostrano che presumibilmente il percorso valutativo si era già avviato in precedenza, e tale ipotesi è suffragata anche da quanto illustrato nel paragrafo seguente.

2.2.2 La metodologia seguita (o prevista) e le figure coinvolte nel percorso valutativo

Per quanto riguarda la metodologia, un dato da rilevare è il fatto che solo in due casi si siano seguite le linee guida dell'ISPESL, che si prevedeva fossero il punto di riferimento principale, anche in considerazione del fatto che la Circolare Ministeriale del 18/11/2010, contenente le indicazioni operative di metodo per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, pur senza mai citarle, esplicitamente le assumeva come sostanziale criterio di riferimento.

Probabilmente a questo proposito influisce il fatto che, come sostenuto nel paragrafo precedente, le aziende pubbliche di riferimento si sono attivate sul percorso valutativo molto prima che uscisse la circolare citata (questo spiega anche perché sono mediamente già abbastanza avanti nel percorso valutativo, nonostante le loro dimensioni e complessità) e quindi si sono ispirati ai modelli al momento già conosciuti e diffusi.

Non a caso, il metodo più seguito è quello proposto dal Coordinamento tecnico delle Regioni e Province Autonome, che è stato ufficializzato nel marzo 2010.

Ma non si tratta solo di questo, ci sono anche altri elementi: alcune delle aziende pubbliche di questo tipo dispongono di personale (RSPP, MC, ASPP, ecc.) di notevole competenza ed esperienza, quindi è in grado di muoversi con autonomia su queste tematiche.

Non stupisce pertanto che in questo contesto, piuttosto che seguire pedissequamente le linee guida ISPESL, gli operatori interessati si siano orientati su modalità metodologiche da loro stessi definite (magari facendo riferimento alla

letteratura scientifica più recente e importante in materia), oppure abbiano cercato, in letteratura e/o sul mercato, altre modalità operative e metodologiche ritenute più coerenti alle loro esigenze e più efficaci nelle loro specifiche realtà.

I dati raccolti mostrano che la seconda tipologia (cioè il ricorso ad altri metodi considerati di particolare utilità ed efficacia) è più diffusa della prima (creazione autonoma di un metodo ad hoc).

Al di là degli aspetti tecnici del metodo di valutazione utilizzato, di fatto tutte le aziende pubbliche del campione hanno seguito il percorso di massima indicato dalla Circolare Ministeriale del novembre 2011, ovvero una prima valutazione preliminare, basata fondamentalmente su indicatori c.d. "oggettivi", seguita da una seconda valutazione "approfondita", che sapesse recuperare anche elementi più connotati da soggettività dei lavoratori, preposti e dirigenti interessati.

Un'importante differenza è che in 9 casi la valutazione approfondita viene vista come "eventuale" (ovvero, se ne prevede l'attivazione non automaticamente e sempre, ma solo se dalla valutazione preliminare emergono specifiche indicazioni che spingono in tal senso e giustificano l'attivazione della valutazione c.d. "approfondita"); mentre, negli altri 4 casi viene prevista l'esecuzione della valutazione approfondita "di default", ovvero indipendentemente dalle eventuali criticità emerse dalla valutazione preliminare.

La prima impostazione, che prevede l'eventualità e non la sistematicità della valutazione approfondita, è certamente più coerente con il contenuto della Circolare Ministeriale e più aderente allo spirito della stessa.

Per quel che riguarda le figure impegnate nel percorso valutativo, come c'era da attendersi è stata rilevata, almeno per le figure più determinanti, una sostanziale omogeneità tra le diverse aziende pubbliche: in tutti i casi il soggetto determinante e centrale è il RSPP, affiancato dal medico competente. E' da notare però che, in ben 4 casi su 13, il ruolo attivo del medico competente non è evidenziato e questo aspetto lascia molto perplessi.

Dalle informazioni acquisite dagli intervistatori nel corso degli incontri, non siamo in grado di dedurre con ragionevole certezza, o quantomeno con un buon livello di approssimazione, perché il medico competente non sia stato adeguatamente coinvolto in un numero così rilevante di casi (1/3 del campione). Si possono solo formulare delle ipotesi, che sarà poi compito delle singole aziende/enti approfondire in modo efficace.

E' probabile che le cause siano attribuibili alla sottovalutazione della competenza professionale del medico del lavoro nel valutare il rischio da stress lavoro-correlato

(che, non a caso, in due di questi casi viene “sostituito”, se così si può dire, dallo psicologo del lavoro).

La stessa normativa indica, tra l'altro, la figura del Medico Competente come del tutto paritaria con il RSPP nel processo di valutazione dei rischi che dall'analisi di questi dati appare invece marginale.

Non va inoltre dimenticato che, rispetto ad un consulente esterno, la cui collaborazione può essere certamente preziosa, RSPP e MC hanno il rilevante vantaggio di avere un livello di conoscenza della realtà aziendale, dei suoi meccanismi, del sistema di relazioni, ecc., che nessun consulente esterno (proprio in quanto tale) può avere.

E' molto interessante infine notare un importante indicatore di qualità, anche questo molto diffuso: i dirigenti ed i preposti sono quasi sempre coinvolti, o quanto meno consultati, nel processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e ciò indica una netta percezione dell'approccio sistemico - organizzativo che la problematica dello stress esige, approccio che viene giustamente seguito e praticato. In uno dei pochi casi in cui tale coinvolgimento non è stato realizzato, esso è comunque previsto.

Per quel che riguarda le altre figure che sono state coinvolte nel processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, può essere utile suddividerle in due categorie:

- a) figure a cui si richiede uno specifico contributo tecnico-specialistico;
- b) figure a cui si richiede un contributo per valutare gli aspetti organizzativi del lavoro.

Al primo gruppo appartengono sostanzialmente le figure indicate come “consulenti” nel percorso valutativo, cioè specialisti delle discipline pertinenti (coinvolti in 6 aziende).

Si tratta soprattutto di psicologi (in 5 casi su 6), mentre in un caso si parla genericamente di “consulenti”, senza entrare nel merito di quale figura professionale sia stata coinvolta.

Al secondo gruppo appartengono svariate figure professionali interne all'azienda, con ruoli diversi e specifici, evidentemente ritenuti strategici nell'ambito organizzativo e gestionale.

Questi soggetti sono stati non solo “coinvolti” o “consultati” (come in linea generale tutti i dirigenti e i preposti), ma hanno avuto un ruolo direttamente attivo nel

processo di valutazione.

Le figure sono le più varie, a seconda della tipologia di attività e delle dimensioni e caratteristiche della singola azienda pubblica di riferimento.

Si tratta, solo per fare alcuni esempi tra le figure più spesso richiamate, dei responsabili del personale, di figure con ruoli di coordinamento tecnico-organizzativo o di referenza di area professionale o di settori di attività, di figure con responsabilità nelle attività di sviluppo organizzativo, ecc.

A questo proposito, un dato che colpisce è l'assenza, in questo breve elenco, dei responsabili della qualità.

In conclusione, va considerato positivamente, come già richiamato, che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non sia demandata unicamente al livello delle competenze tecnico-professionali specialistiche (del RSPP, del medico del lavoro, dello psicologo), ma si estenda al livello delle figure organizzative e gestionali, di staff dell'azienda.

Si tratta di un segnale importante e forte che dimostra la comprensione della reale entità e complessità del problema stress lavoro-correlato.

2.2.3 Il livello di coinvolgimento e di informazione dei RLS e i metodi di coinvolgimento

Mentre sui primi due parametri analizzati l'impressione è stata quella dell'utilizzo di un approccio sostanzialmente positivo ed efficace al problema (sia pure con luci e ombre e con qualche disomogeneità tra le varie aziende pubbliche), questo parametro si presta ad una lettura più critica e complessa, anche in considerazione del fatto che la Circolare Ministeriale insiste molto sull'esigenza di un forte coinvolgimento partecipativo dei RLS. Tale partecipazione, al contrario, è apparsa molto discontinua.

I RLS solo in 7 casi (appena più della metà) sanno indicare correttamente in quale fase l'azienda si trova nel percorso valutativo. Ciò significa che, in circa la metà dei casi, i RLS non dispongono nemmeno di questo minimo livello di informazione.

In alcuni casi (4) non sono a conoscenza del livello in cui è il percorso valutativo, in due casi credono di saperlo ma dalla comparazione dei dati si evince il contrario, in quanto individuano una fase del percorso che non è quella cui l'azienda effettivamente si trova.

Questo dato contrasta, almeno in apparenza, con un altro dato: in 11 casi l'RSPP afferma di aver coinvolto i RLS, ma tale coinvolgimento è confermato, da parte dei

RLS, solo in 9 casi su 11. Probabilmente i RLS hanno considerato tale coinvolgimento puramente formale, o forse solo di tipo informativo e quindi non gli hanno riconosciuto la dignità che si attiene al termine “coinvolgimento”.

Ai fini dell'indagine, riteniamo comunque più indicativo il parametro precedente analizzato, cioè il fatto che il RLS sappia correttamente identificare la fase in cui l'azienda è collocata nel percorso valutativo, in quanto attiene ad un fatto oggettivo e verificabile e non a valutazioni soggettive o interpretative che possono condurre a fraintendimenti.

Quello che emerge dall'analisi di questi dati è che certamente c'è ancora da fare molta strada verso il pieno coinvolgimento partecipativo dei RLS e, per loro tramite dei lavoratori, nel processo di valutazione dei rischi stress lavoro-correlato.

2.2.4 Il giudizio globale sul rischio da stress lavoro-correlato all'interno dell'azienda/ente (da parte di RSPP e RLS)

Questo è uno dei riscontri più interessanti di questa ricerca visto che la tematica dello stress lavoro-correlato è vissuta in modo molto differente, talora addirittura opposto, dalle due figure rappresentative che abbiamo preso a riferimento (l'RLS e l'RSPP).

Nell'ambito delle interviste è stato chiesto di esprimere un giudizio globale e sintetico sul rischio da stress lavoro-correlato su una scala a 4 punti, dove 1 indicava un basso livello di stress e 4 un valore molto elevato (evitando di inserire un livello di equidistanza tra basso e alto, che avrebbe probabilmente raccolto molte adesioni). Le risposte fornite possono essere lette in due modi: come giudizio sul livello di stress e come analisi della concordanza/discordanza tra i due soggetti che esprimono il giudizio.

In ordine al primo punto, il giudizio globale sul livello di stress si colloca fondamentalmente sui livelli intermedi, sia per i RSPP che per i RLS.

Vediamo, infatti, che:

- per quanto valutato dai RSPP, a fronte di un solo caso di punteggio 4 e di 2 casi di punteggio 1, tutti gli altri punteggi si distribuiscono tra 2 (6 casi) e 3 (4 casi);
- per quanto valutato dai RLS, tutto slitta verso il livello più alto: i casi con punteggio 4 salgono a 3, quello con punteggio 1 è uno solo, mentre i restanti 9 casi si distribuiscono tra 2 (6 casi) e 3 (3 casi) e qui la coincidenza col giudizio dei RSPP è molto elevata.

Complessivamente quindi il giudizio si orienta verso un rischio stress giudicato di entità media, ancorché più orientato leggermente verso il medio - basso per i RSPP, più orientato, sempre leggermente, verso il medio - alto per i RLS.

2.2.5 Concordanza e/o discordanza dei giudizi soggettivi dei RLS e RSPP

Dei risultati relativi alle risposte di cui al precedente punto, forse il dato più interessante è che in ben 9 casi su 13 i giudizi di RSPP sono pienamente concordanti.

Inoltre, laddove c'è disaccordo in 3 casi il giudizio più severo è quello del RLS, mentre in un solo caso il giudizio più severo è del RSPP.

Questa risultanza, del tutto inattesa è di estremo interesse, perché è indice di una notevole sintonia di vedute che dovrebbe, da un lato ridurre la conflittualità nel percorso valutativo, dall'altro favorire buoni livelli di corretta partecipazione. E' uno spunto importante, da cui partire per costruire in modo sempre più condiviso un efficace sistema partecipativo.

2.2.6 I fattori di rischio considerati prevalenti e le attività/reparti/mansioni più a rischio rispetto al tema dello stress lavoro-correlato

E' molto difficile formulare una griglia puntuale ed esaustiva di questi aspetti, data la diversità delle aziende pubbliche interessate, ma qualche elemento che ricorre con sistematicità (se pure declinato in modo diverso da caso a caso) è possibile individuarlo in termini di più spiccata criticità:

- a) il rapporto con il pubblico (in particolare per le attività di assistenza e cura, per le attività di front office e per le attività di vigilanza e controllo), sia intermini di responsabilità che di conflittualità;
- b) l'organizzazione del lavoro in senso lato ed in particolare le agitazioni organizzative aziendali, i cambiamenti piuttosto frequenti non adeguatamente supportati da un soddisfacente livello comunicativo ed informativo (che in generale è segnalato, anche al di fuori del caso specifico dei cambiamenti, come un fattore critico, perché comporta ambiguità, non chiarezze, fraintendimenti);
- c) i carichi di lavoro, in termini sia di quantità e disomogeneità sia di ineguale distribuzione;

- d) la frustrazione legata sia agli aspetti più strettamente professionali (crescita e sviluppo delle competenze professionali), che a quelli di progressione di carriera, di riconoscimento del ruolo e di gratificazione economica;
- e) la non sempre facile convivenza e collaborazione con i colleghi (sia di pari livello che sovra o sotto-ordinati gerarchicamente), anche in considerazione dei precedenti punti b, c, d.

Da ciò si evince un insieme abbastanza prevedibile di fattori di contenuto del lavoro e di fattori di contesto del lavoro.

E' interessante però sottolineare alcuni aspetti un po' più particolari e meno usuali, che sono stati evidenziati in alcune realtà specifiche, ma che comunque possono assumere una valenza più generale.

- Innanzitutto, viene indicato come fattore stressante l'invecchiamento dei lavoratori, fenomeno che, anche alla luce dei recenti interventi in campo pensionistico, tenderà certamente ad aumentare in termini sia quantitativi che di importanza; il fatto che la maggior parte dei lavoratori sia collocata su fasce medie o medio alte di età a scapito delle fasce più giovani è in genere percepito, in alcune realtà, sia dai RSPP che dai RLS, come fattore critico.
- In secondo luogo, il problema del turn-over, che si può considerare sotto due diversi aspetti: da un lato una sua mancata applicazione che ovviamente comporta un aumento dei carichi di lavoro conseguenza della mancata sostituzione di chi va via; dall'altro un turn-over troppo veloce e variabile, per cui non si riesce a inserire in modo efficace il nuovo entrato nell'organizzazione e comunque, non di rado, dopo un breve periodo il nuovo entrato (che non gode di un contratto a tempo indeterminato), viene ulteriormente sostituito da un altro.
- In terzo luogo, in alcune tipologie di attività viene segnalata la criticità dei turni, specie notturni e festivi, che comunque, per certe tipologie di attività, resta strutturale e ineliminabile, anche se pur sempre correggibile e migliorabile.

Ci sono poi una serie di ulteriori fattori che sono stati segnalati, si tratta però di fattori molto specifici, legati alle singole realtà o a fasi molto peculiari di lavoro che in questa esposizione tralasciamo; così come tralasciamo l'elencazione delle singole attività, reparti e mansioni considerati più a rischio a causa della loro

eterogeneità, non essendo obiettivo di questo report un'analisi puntuale dei fattori di stress, ma una ricognizione delle metodologie valutative.

Accenniamo tuttavia brevemente alle mansioni, reparti e attività considerate a maggior rischio, distinti per tipologia di attività:

- nel mondo della sanità, sono indicati soprattutto i reparti come l'emergenza, le chirurgie, le oncologie, le geriatrie e le ortopedie, mentre le mansioni vengono considerate praticamente tutte, con un accenno più marcato sul personale infermieristico;
- nel mondo delle altre aziende pubbliche, sono principalmente considerate a maggiore rischio sia le attività più diffuse, come i call center, gli sportelli al pubblico, che attività molto più specifiche e peculiari come quelle della polizia municipale, dei conducenti di autobus e verificatori dei titoli di viaggio, dei servizi sociali, degli asili nido, della protezione civile, della security, ecc.

2.2.7 Concordanza e/o discordanza dei pareri del RLS e del RSPP rispetto ai fattori di rischio

Anche su questi aspetti, come prima visto in ordine al giudizio sintetico e globale sull'entità del problema stress nell'azienda (vedi paragrafo 5), esiste in genere un discreto livello di concordanza, anche se molto meno uniforme che nell'altro caso.

Potremmo dire che, quando si passa da un giudizio generale e sintetico (come quello preso in esame al punto 5) ad un livello più analitico e dettagliato, l'uniformità di giudizio si stempera e si articola in modo più frammentato.

E' però interessante notare che, in quasi tutti i casi, le differenze tra le valutazioni dei RSPP e quelle dei RLS non sono mai radicalmente opposte: esiste cioè, per ogni azienda, un certo livello di fattori di rischio o di reparti/mansioni/attività a rischio identificato da entrambi i soggetti (come una sorta di "minimo comune denominatore" condiviso).

A questo si aggiungono, da una parte o dall'altra, elementi diversi, a seconda delle diverse sensibilità e della diversa prospettiva da cui si osserva (e percepisce) il problema. A volte inoltre il RLS intervistato ha riferito della propria posizione specifica, che non può quindi essere considerata rappresentativa di tutti i lavoratori. Analogamente a quanto già espresso in precedenza, questa valutazione parzialmente coincidente è uno spunto importante, da cui poter partire per costruire in modo sempre più condiviso un efficace sistema partecipativo.

2.3 Approfondimento di alcuni aspetti particolari

In questa seconda parte di analisi dei dati relativi alle aziende pubbliche saranno prese in esame le caratteristiche delle valutazioni del rischio di stress lavoro-correlato che sono state eseguite (al livello cui sono giunte fino ad oggi), osservate da due prospettive diverse:

- quella dei RSPP che, in rappresentanza delle aziende coinvolte, hanno indicato le modalità con cui hanno operato in concreto, i criteri seguiti, i risultati raggiunti, i propositi per futuri approfondimenti e/o ulteriori interventi;
- quella dei RLS che hanno espresso le loro opinioni su come dovrebbe essere svolto, a loro avviso, il percorso valutativo e su come intendono interagire con la propria azienda su questa tematica.

Si tratta quindi di due approcci diversi che possono essere utili per avere una visione d'insieme del percorso valutativo dello stress lavoro-correlato e delle dinamiche, in particolare partecipative e relazionali che innesca, o almeno dovrebbe innescare.

In questa logica, l'analisi di quanto espresso dai RLS potrebbe costituire un ottimo stimolo per i RSPP e le direzioni aziendali coinvolte ad attivare percorsi partecipati e condivisi per affrontare il problema nello spirito della già più volte richiamata Circolare Ministeriale del 18/11/2010.

2.3.1 La realizzazione della VDR da stress lavoro-correlato da parte delle aziende pubbliche descritta dai RSPP

Una prima considerazione riguarda gli strumenti che sono stati utilizzati (o si prevedeva di utilizzare) nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Alla domanda era possibile rispondere esprimendo più opzioni, quindi il totale delle risposte avrebbe potuto essere maggiore di 13, ma non lo stato è perché alcuni RSPP non sono stati in grado di fornire una risposta. Lo strumento più usato è stata la check-list (o liste di controllo), usata in 7 casi; segue l'analisi della documentazione aziendale (in 4 casi) e, in 2 soli casi, l'uso di altri strumenti messi a punto da centri o strutture specialistici.

Nessuno (è interessante sottolinearlo) ha fatto ricorso ad interviste o a osservazione diretta sul campo (con o senza griglie di riferimento).

Molti hanno previsto di utilizzare, o hanno utilizzato, gli eventi sentinella come griglia di lettura delle situazioni.

I più usati (anche qui erano possibili risposte multiple) sono stati:

- indici infortunistici (in 9 casi);
- assenze per malattia (in 7 casi);
- turnover (in 5 casi);
- segnalazioni del medico competente (in 4 casi);
- specifiche e frequenti lamentele del personale (in 4 casi);
- procedimenti disciplinari e sanzioni (in 2 casi);
- altri (in 6 casi, tra i quali si segnalano le richieste dei lavoratori di mobilità interna, il ricorso a lavoro straordinario e le ferie non godute).

Tra le varie domande rivolte ai RSPP si chiedeva anche di indicare quali fossero (in una lista predefinita con possibilità di integrazioni) i fattori di contenuto e di contesto che erano stati specificamente analizzati.

La maggior parte degli intervistati non ha fornito risposta a questa domanda.

Tra coloro che hanno risposto, le voci più spesso indicate (con almeno tre segnalazioni) sono state:

- i fattori ambientali (5 segnalazioni);
- la corrispondenza tra le competenze professionali dei lavoratori ed i requisiti richiesti per lo svolgimento dei compiti assegnati (4 segnalazioni);
- gli orari di lavoro (3 segnalazioni);
- i carichi e ritmi di lavoro (3 segnalazioni);
- il ruolo del lavoratore nell'organizzazione (3 segnalazioni);
- l'autonomia decisionale e operativa del lavoratore (3 segnalazioni);
- i conflitti interpersonali (3 segnalazioni);
- la comunicazione (3 segnalazioni).

Seguono altre voci con solo una o due segnalazioni.

Come si può vedere, c'è stata una certa disomogeneità nell'organizzare la verifica dei cosiddetti "indicatori oggettivi", come pure nella definizione dei riferimenti con cui confrontarsi e dei criteri interpretativi di eventuali scostamenti.

In genere, i criteri sono stati definiti soprattutto per il fenomeno infortunistico, definendo il periodo temporale di riferimento per il confronto dei dati.

Anche in questo caso si può evidenziare una certa disomogeneità:

- f) per quel che riguarda le modalità con cui valutare le informazioni acquisite e i dati raccolti, si rileva molta dispersione tra le diverse opzioni: se in 4 casi si seguono le linee guida del Coordinamento delle Regioni e PA, in 3 casi si seguono le linee guida ISPESL; se in 4 casi si fa riferimento ai criteri definiti dal RSPP stesso, in altri due si seguono linee guida di altri enti e centri;
- g) per quel che riguarda la modalità di individuazione dei fattori più critici, il quadro è molto simile: o le linee guida del Coordinamento delle Regioni e PA (4 casi), o quelle ISPESL (2 casi), o criteri definiti dal RSPP stesso (3 casi), o linee guida di altri enti e centri (2 casi);
- h) per quel che riguarda la modalità con cui individuare le situazioni che richiedono azioni correttive, nulla di sostanziale cambia nella distribuzione delle risposte: si fa riferimento o alle linee guida del Coordinamento delle Regioni e PA (3 casi), o a quelle ISPESL (2 casi), o criteri definiti dal RSPP stesso (4 casi), o linee guida di altri enti e centri (2 casi);
- i) per quel che riguarda infine la modalità con cui individuare le azioni correttive da adottare, ancora una volta il quadro è analogo: o le linee guida del Coordinamento delle Regioni e PA (3 casi), o quelle ISPESL (2 casi), o criteri definiti dal RSPP stesso (6 casi), o linee guida di altri enti e centri (2 casi).

In sostanza, non c'è traccia di un percorso metodologico univoco o ampiamente condiviso: ognuno sceglie secondo le sue preferenze ed è interessante notare che in diverse realtà la scelta ricade sulla definizione autonoma di criteri di valutazione dei problemi e di individuazione delle criticità e delle relative soluzioni.

Non si tratta di un dato da leggere sempre in senso negativo, perché può anche esprimere attenzione alla propria specifica situazione, come fattore di compliance per valutare realisticamente e scegliere le opzioni realizzabili.

Un problema che si pone, una volta individuato il da farsi, è quello dei tempi di realizzazione. Questo appare essere un nodo molto delicato, probabilmente per tutte le conseguenze che comporta: costi, disponibilità di risorse economiche e non, relazioni sindacali, possibili disservizi durante le fasi di realizzazione, ecc. Sono, infatti, piuttosto numerose le risposte che riconoscono che non è stata ancora definita una tempistica precisa (6 casi).

In altri casi è stata fornita una risposta collegata alla gradualità degli interventi: 5 casi, di cui 3 privilegiano un'analisi di gravità quale parametro per la graduazione degli interventi, 2 invece un'analisi di diffusione, ovvero di numero di lavoratori coinvolti. Come si vede dai numeri, in 2 casi non c'è stata risposta, quindi in sostanza in 8 casi su 13 non c'è ancora un'idea organizzata e definita sul "quando intervenire" in ordine ai problemi evidenziati di stress lavoro-correlato.

Da quanto esposto è evidente che la distanza tra l'analisi del problema e la realizzazione degli interventi correttivi è tanta e la si riscontra anche dalle risposte alla domanda sul come sarà verificata l'efficacia delle misure adottate: solo in 5 casi viene fornita una risposta e fra questi solo in 3 è indicato un criterio metodologico, ovvero quello di ripetere passo passo la valutazione preliminare per i reparti, mansioni, attività, oggetto degli interventi, per verificare così se qualche cosa è cambiato. Stranamente vengono assolutamente eluse le soluzioni più semplici (quali ad esempio valutazioni più snelle basate su pochi indicatori, acquisizione del parere dei lavoratori e RLS, acquisizione del parere dei tecnici - RSPP e MC- e/o dei dirigenti e/o preposti).

In conclusione analizziamo un ultimo elemento relativo al coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS nella valutazione dei rischi stress lavoro-correlato.

Si tratta di un dato, almeno nelle intenzioni dichiarate dai RSPP, positivo: infatti, i 9 RSPP che rispondono a quest'ultima domanda hanno tutti dichiarato la loro intenzione (e, si presume, anche dell'azienda/ente ai suoi livelli direzionali) di prevedere momenti specifici, ad hoc, di informazione, confronto, sensibilizzazione, sulle risultanze della valutazione preliminare, destinati a lavoratori e RLS.

Quasi tutti (7) intendono farlo qualunque sia l'esito della valutazione preliminare (a nostro avviso la scelta più corretta e condivisibile, mentre i 2 restanti intendono farlo solo se l'esito della valutazione preliminare induce a prevedere azioni correttive (quindi presumibilmente si tratterà di iniziative mirate ai soli gruppi o reparti o mansioni che saranno destinatari di azioni correttive).

2.3.2 Le aspettative e le opinioni espresse dai RLS delle aziende pubbliche

Quanto è emerso dalle interviste con i RLS ha messo in evidenza innanzitutto come il loro livello di conoscenza sul problema sia nel complesso piuttosto scarso (ovviamente, con alcune eccezioni) anche, e forse soprattutto, in conseguenza del

fatto che il loro coinvolgimento da parte delle aziende e dei rispettivi RSPP non si è certamente caratterizzato per continuità, sistematicità, efficacia (sempre con le dovute eccezioni). Ma la tipologia di risposte fornite e le osservazioni sviluppate testimoniano anche una carenza e una difficoltà di base dei RLS ad affrontare le tematiche della valutazione dei rischi in generale e di quella dello stress lavoro-correlato in modo particolare.

Fin dalla prima domanda si evidenzia un notevole disorientamento: infatti, dei 12 RLS (su 13) che hanno risposto a questa domanda, solo 4 sostengono che il compito di effettuare la valutazione compete alla coppia RSPP–MC (medico competente), eventualmente integrata (per uno dei 4) da un'altra figura (psicologo del lavoro). Un RLS ritiene che la competenza sia del solo RSPP, altri due invece che sia del solo MC (in un caso, affiancato dallo psicologo).

Rilevante il fatto che in 5 casi i RLS ritengano che la valutazione debba essere svolta da altre figure, escludendo sia il RSPP che il MC (in 2 casi si pensa psicologi, in 2 casi a consulenti non meglio precisati, in un caso ai preposti).

“Grande è il disordine sotto il cielo”, potremmo dire ripescando una nota citazione, ma certamente questo disordine non esprime un valore positivo, in quanto può essere l'espressione di due possibili interpretazioni entrambe a valenza preoccupante: o molti RLS (si badi bene, non di piccole aziende, ma di grandi strutture pubbliche) non sanno a chi compete la valutazione del rischio oppure lo sanno ma, indicando figure diverse, esprimono sfiducia nella capacità professionale o forse, più probabilmente, nell'autonomia ed indipendenza del RSPP e del MC.

Interessante è la fiducia che i RLS ripongono nella figura dello psicologo come figura capace di leggere ed interpretare le dinamiche dello stress nell'organizzazione, anche se pure al medico competente vengono riconosciute valenze positive nel merito: infatti, i 2/3 dei RLS che ritiene che il MC debba avere un ruolo nella valutazione dei rischi, ritiene altresì che lo debba già espletare anche nella fase preliminare (valutando anche il livello di stress dei singoli lavoratori mediante interviste, questionari mirati, indagini sanitarie, etc.).

In questo discorso traspare anche la difficoltà, da parte dei RLS, di trovarsi ingabbiati in uno schema (quello proposto dalla Circolare Ministeriale del 18/11/2010) che distingue nettamente tempi e modi tra la fase preliminare e quella eventuale di approfondimento, prevedendo per la fase preliminare fondamentalmente l'uso di strumenti oggettivi (dati statistici ed epidemiologici).

Anche nella seconda domanda, in cui si richiedeva ai RLS di pronunciarsi sugli strumenti che auspicavano venissero usati nella valutazione preliminare, in perfetta coerenza con quanto appena sottolineato, solo 2 (degli 11 che hanno risposto) citano l'analisi della documentazione aziendale (i c.d. dati "oggettivi"), mentre lo strumento più che viene più spesso indicato sono le interviste (9 segnalazioni, cui si potrebbe aggiungere anche l'unica segnalazione dell'opportunità di ricorrere a questionari).

Scarsamente segnalato (4 segnalazioni) anche l'auspicio dell'uso di liste di controllo e di osservazione diretta sul campo (con o senza l'ausilio di griglie). A questo proposito è importante precisare anche che la domanda ammetteva risposte multiple ed in questo senso è interessante notare che, anche chi ha risposto "analisi della documentazione aziendale", abbia abbinato questa opzione alla possibilità delle "interviste".

Dai dati sopra riportati si può evincere che la maggior parte dei RLS ritenga che non si possa effettuare un'efficace valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato prescindendo dalla soggettività dei lavoratori e quindi senza sentire direttamente i lavoratori.

A questo proposito la maggioranza dei RLS (quasi i $\frac{3}{4}$) pensa che debbano essere sentiti tutti i lavoratori (risposta probabilmente data d'impeto, su una base concettuale e di principio, non tenendo conto dell'impatto organizzativo che avrebbe il tenere migliaia di interviste) mentre il restante quarto prevede un coinvolgimento a campione, o di tipo statisticamente rappresentativo o mirato su specifici gruppi considerati a maggior rischio.

Ai RLS è stata rivolta inoltre una domanda speculare a quella rivolta ai RSPP, in ordine ai fattori di contesto e contenuto del lavoro che erano stati specificamente analizzati (vedi pag. 13).

Ai RLS è stato chiesto quali fossero i fattori di contesto e di contenuto che si riteneva dovessero essere analizzati.

Le risposte sono state molto più numerose e molto più ricche, nel senso che il numero di RLS che ha risposto è stato maggiore del numero dei RSPP ed i fattori segnalati (in gran parte coincidenti) hanno ricevuto molte più segnalazioni.

Nella tabella che segue (tab. n. 4) si riportano in dettaglio, in una lista in ordine decrescente per numero di segnalazioni, le voci più segnalate.

Tabella n. 4 – Fattori di contenuto e di contesto che secondo i RLS meriterebbero un’analisi specifica per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Fattore	Numero di segnalazioni
Autonomia decisionale e operativa del lavoratore	8
Conflitti interpersonali	8
Ruolo del lavoratore nell’organizzazione	7
Evoluzione e sviluppo di carriera	7
Presenza sul lavoro di lavoratori di altre imprese	7
Fattori ambientali	6
Carichi e ritmi di lavoro	6
Orari di lavoro	6
Corrispondenza tra le competenze professionali dei lavoratori ed i requisiti richiesti per lo svolgimento dei compiti assegnati	6
Comunicazione	6

E’ interessante notare che, se da un lato due fattori tra i più segnalati – evoluzione e sviluppo di carriera e presenza sul lavoro di lavoratori di altre imprese – non comparivano nella lista dei RSPP (segnale che su questo ci sono opinioni molto diverse), tutti gli altri fattori sono comuni alle due liste (RSPP e RLS), anche se in posizioni molto diverse rispetto alla loro collocazione in una graduatoria.

Ciò significa che probabilmente i RLS (e forse anche i lavoratori, di cui i RLS dovrebbero essere portavoce e interfaccia) valutano in modo diverso rispetto alle direzioni aziendali quelli che possono essere i principali fattori di contesto e di contenuto che possono esercitare un’azione stressante.

Queste evidenti discordanze di valutazione sui fattori più critici da indagare possono trovare una spiegazione in una limitata comprensione e/o condivisione da parte dei RLS delle modalità con cui l’azienda porta avanti la valutazione preliminare e ciò ci riporta alla criticità, già in più occasioni sollevate, del carente livello informativo dei RLS nel merito del problema dello stress lavoro-correlato.

A conferma di ciò, alla domanda se il RLS conosca le modalità con cui, a conclusione dell’analisi preliminare, l’azienda intenda valutare le informazioni acquisite ed i dati raccolti, 2 RLS non sono stati in grado di rispondere e 6 hanno risposto di non saperlo (pertanto possono considerarsi 8 i RLS che ignorano la risposta). Ma anche i 5 che hanno risposto, dichiarando di esserne a conoscenza, in realtà a conoscenza non lo sono, perché le loro risposte sulle modalità valutative adottate non coincidono, se non in piccola parte, con quelle fornite dai RSPP.

Sempre notevole quindi si rivela il gap tra quello che l'azienda fa e la conoscenza esatta che di ciò fanno i RLS e questo riporta nuovamente alla criticità dei livelli informativi e comunicativi tra le direzioni e i RSPP da un lato e i RLS dall'altro.

Evidentemente le direzioni aziendali e i RSPP non fanno, o non riescono, o non possono, o non vogliono comunicare adeguatamente ed efficacemente con i RLS rispetto a questi temi.

Senza voler dare giudizi di merito, si tratta indubbiamente di un forte problema che coinvolge trasversalmente tutto il sistema delle relazioni aziendali.

I RLS hanno un'idea abbastanza chiara di come si dovrebbero individuare le situazioni più critiche (in termini di fattori di rischio, attività, mansioni), di come si dovrebbero selezionare quelle che necessitano di azioni correttive, di come andrebbero definite e messe a punto le azioni correttive.

In particolare vengono individuate dai RLS due principali opzioni: il ricorso a criteri definiti a livello aziendale (il che significa privilegiare un approccio basato sulla conoscenza delle specificità particolari della singola situazione e quindi molto calato nella realtà aziendale concreta) ed il ricorso alle linee guida ISPESL (viste un po' come un criterio scientifico oggettivo per dare uno status di autorevolezza alle valutazioni effettuate ed alle decisioni di conseguenza assunte).

Sono due approcci solo apparentemente contraddittori, che in realtà esprimono la stessa esigenza di rigore e congruenza con la situazione reale delle valutazioni e delle conseguenti decisioni operative.

Alla successiva domanda relativa ai tempi che si ritengono necessari per realizzare le eventuali azioni correttive va evidenziato come 7 RLS non siano in grado di fornire una risposta, mentre i 6 che rispondono, quasi all'unanimità, ritengono che i tempi debbano essere graduati in base ad un'analisi di gravità, esprimendo quindi un atteggiamento consapevole.

Consapevolezza che si ritrova anche nelle risposte alla successiva domanda, ovvero come si dovrebbe verificare se le azioni correttive effettuate sono state efficaci a ridurre lo stress lavoro correlato: i $\frac{3}{4}$ dei RLS che hanno risposto indicano decisamente una strada precisa, cioè di sentire direttamente il parere dei lavoratori interessati e/o dei loro RLS, recuperando così pienamente il valore e l'importanza della soggettività in ordine alla valutazione dello stress, che avevamo già messo in luce in precedenza.

Infine, l'assoluta unanimità nelle risposte dei RLS (e questo chiude il cerchio sulla volontà/esigenza di partecipazione che non dovrebbe essere in alcun modo frustrata) si realizza sugli ultimi due punti: tutti dichiarano che chiederanno all'azienda la copia della valutazione preliminare, per poterla analizzare e formulare eventualmente le loro osservazioni, così come tutti, qualunque sia l'esito della valutazione preliminare, dichiarano che chiederanno all'azienda che vengano svolti dei momenti specifici di informazione e confronto.

In conclusione, il principale messaggio che è possibile ricavare con grande chiarezza dai dati forniti dai RLS è l'esigenza e la volontà di partecipazione e coinvolgimento nelle decisioni aziendali che riguardano in maniera così diretta i lavoratori, come la gestione dello stress lavoro-correlato.

3. ANALISI DEI DATI DELLE AZIENDE PRIVATE

Come già indicato, i dati relativi alle aziende private sono stati acquisiti attraverso la compilazione di un questionario auto-compilato, realizzato su piattaforma informatica (riportato in all. 3).

I dati relativi alle 144 aziende private si caratterizzano per una sostanziale omogeneità, sia in ordine alla fase del processo valutativo in cui le aziende sono impegnate, sia in ordine alla metodologia seguita.

La compilazione del questionario è stata curata in quasi la metà dei casi dai RSPP (48,6%), seguiti dai datori di lavoro (34,0%) e poi da dirigenti (11,8%).

È interessante notare un primo dato che differenzia nettamente le aziende private del campione: ben l'84,0% ha già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, a fronte di un 12,50% che la sta ancora completando, mentre solo il 3,5% è ancora fermo alla fase di programmazione.

Si tratta di un riscontro molto positivo, sul quale può pesare il legittimo dubbio di intervento di un bias di autoselezione: cioè chi non aveva nulla da dire o non voleva “segnalarsi” come ritardatario o inadempiente, potrebbe aver scelto di non compilare il questionario, con la conseguenza che chi lo ha compilato potrebbe essere soprattutto chi già aveva valutato il rischio, realizzando così una percentuale molto elevata di risposte positive.

In stretta correlazione con il dato precedente, si rilevano molto alte le percentuali di aziende che hanno riportato la programmazione temporale delle attività di valutazione (85,4%) e il termine finale di espletamento del processo valutativo (81,9%).

Per quanto riguarda la metodologia utilizzata, si rileva una forte adesione al percorso metodologico proposto dalla Circolare Ministeriale del 18 novembre 2010, incentrato soprattutto sull'analisi degli eventi-sentinella: l'86,1% delle aziende ha preso in esame, come indicatori oggettivi e verificabili di stress lavoro-correlato gli eventi sentinella (nella tab. n. 5 sono riportati in dettaglio gli eventi sentinella presi in considerazione, in ordine di frequenza decrescente).

Tabella n. 5 – Eventi sentinella considerati nella valutazione “oggettiva” del rischio da stress lavoro-correlato

Tipologia di evento sentinella	Valore assoluto	Percentuale
Infortuni (1)	123,00	85.42%
Turn over (6)	114,00	79.17%
Ferie non godute (4)	102,00	70.83%
Assenze per malattia (2)	100,00	69.44%
Assenze dal lavoro complessive (3)	98,00	68.06%
Procedimenti/sanzioni disciplinari (7)	96,00	66.67%
Rotazione del personale (5)	95,00	65.97%
Richieste viste mediche straordinari (8)	78,00	54.17%
Segnalazioni stress lavoro - correlato (9)	78,00	54.17%
Istanze giudiziarie (10)	68,00	47.22%
Vertenze sindacali (11)	65,00	45.14%

Nettamente più bassa, ma comunque significativa in senso positivo, la percentuale di aziende che ha analizzato analiticamente sia i fattori di contenuto del lavoro che i fattori di contesto (al questionario erano allegate le due liste relative, in modo da facilitare la comprensione della domanda): per entrambe le voci, il 61,1%.

E' verosimile che praticamente tutti quelli che hanno analizzato i fattori di contesto e di contenuto abbiano analizzato anche gli eventi sentinella, mentre una certa quota di aziende si è limitata ad analizzare i soli eventi sentinella.

Altro elemento importante da segnalare: il compito di valutare gli indicatori e di interpretarne il senso ai fini della valutazione dello stress, è assegnato, in circa $\frac{3}{4}$ dei casi, alle due figure chiave impegnate in azienda nella valutazione del rischio di stress lavoro-correlato: il RSPP e il MC.

Il RSPP viene segnalato leggermente più spesso (75% vs 71,5%), ma il quadro che sembra emerge sostanzialmente è un impegno integrato delle due figure.

E' inoltre molto interessante rilevare che in un 43,1% dei casi è stato impegnato un consulente esterno: questo 43,1% verosimilmente potrebbe comprendere una metà circa di casi in cui il consulente ha operato a supporto di RSPP e/o MC ed una metà di casi in cui il consulente è stata l'unica figura impegnata (va segnalato che anche questa è un'ipotesi, in quanto il questionario non consente di desumere con certezza tale informazione).

Certo è invece, che il RLS è in assoluto la figura più coinvolta in ordine alla valutazione dei rischi, individuando come elemento chiave in tal senso la

consultazione sulla valutazione degli indicatori oggettivi.

Infatti, come si osserva dalla successiva tab. n. 6, i RLS (soprattutto aziendali, mentre minimo è il coinvolgimento dei territoriali) sono la figura in assoluto più sentita (nel senso di consultata) nel merito; se questo è molto positivo, viceversa è negativa la scarsa frequenza con cui sono sentite altre figure del sistema aziendale, quasi che il fenomeno stress fosse un fenomeno a valenza solo medico-sanitaria e di prevenzione e non un sintomo fondamentale del clima organizzativo in azienda.

Interessante infine è il fatto che in circa $\frac{1}{4}$ delle aziende siano stati sentiti i lavoratori: molto probabilmente si tratta di piccole o piccolissime aziende, in cui non esistono né i RLS aziendali né sono presenti quelli territoriali.

Tabella n. 6 – Figure coinvolte in merito alla valutazione degli indicatori “oggettivi” di stress lavoro-correlato

Figura aziendale	Valore assoluto	Percentuale
RLS (inclusi 4 territoriali)	110	76,4%
Dirigenti	31	21,5%
Preposti	48	33,3%
Lavoratori	41	28,5%

Dopo questa serie di domande ricognitive sulle modalità operative, il questionario entrava nel merito dei risultati ottenuti dalla valutazione.

La prima domanda chiave, alla quale accedevano solo coloro che avevano precedentemente risposto di avere avviato o concluso la valutazione dei rischi, quindi in totale 139 aziende su 144 (96,5%), era se dalla valutazione effettuata sui dati “oggettivi” fossero emersi elementi di rischio da stress lavoro-correlato: ebbene, su 139 aziende le risposte positive sono state solo 16 (pari al 13,2% di quelle 121 che hanno già concluso la valutazione, pari all’11,5% delle 139 che hanno risposto alla domanda, pari all’11,1% del totale delle 144 aziende del campione); al contrario 123 (quindi l’88,5% di quelle che hanno risposto alla domanda e l’85,4% del totale delle aziende del campione) non hanno rilevato l’emergere di rischio da stress lavoro-correlato.

Si tratta di un dato francamente inatteso, che contrasta con i dati correnti sul problema stress.

Ovviamente, va accettato come tale, ma richiede alcune ipotesi interpretative:

- a) sicuramente pesa molto il fatto che nel campione siano praticamente assenti o quasi alcune tipologie di attività che in letteratura sono descritte come particolarmente critiche sul piano dello stress lavoro correlato. Come si diceva in precedenza infatti, alcuni settori a significativo rischio di stress sono del tutto o quasi assenti nel campione di indagine: si pensi al commercio (che include anche grande distribuzione commerciale e call center), alle banche, all'istruzione e alle attività in campo sanitario e sociale e così pure al settore alberghiero e della ristorazione;
- b) in secondo luogo, potrebbe incidere il già citato bias con effetto di autoselezione, per cui hanno risposto al questionario le aziende che non hanno ritenuto che il fatto di rispondere potesse comportare conseguenze sfavorevoli, mentre chi temeva in qualche modo, erroneamente, di "autodenunciare" una propria carenza, potrebbe aver preferito non rispondere al questionario;
- c) naturalmente è possibile che questo dato sia da considerare espressivo correttamente della realtà del campione che lo ha prodotto, ma non sia trasportabile tout court alla generalità e totalità delle aziende bolognesi, anche per lo squilibrio del campione rispetto alla distribuzione per fasce dimensionali;
- d) infine, è possibile che il ricorso ai soli indicatori cosiddetti "oggettivi" comporti sistematicamente una sottostima del livello del rischio da stress lavoro-correlato.

Un tentativo per orientarsi tra i diversi dubbi interpretativi può essere costituito dall'analisi puntuale delle 16 aziende che hanno evidenziato l'emergere, dopo la valutazione, di rischio da stress lavoro-correlato.

Un'analisi di questi dati pare confermare l'attendibilità e credibilità del dato emerso: infatti è sintomatico che, delle 16 aziende in oggetto, ben 3 appartengano alla tipologia di attività "sanità e servizi sociali", cioè una di quelle da sempre considerata più a rischio, non solo di generico rischio stress, ma anche di quella particolare situazione che è il burn out.

Si tenga inoltre conto che nel campione le aziende di questa tipologia di attività erano solo 5, il che vuol dire che il 60% di esse ha rilevato la presenza di fattori di rischio da stress lavoro-correlato.

Le restanti 13 aziende appartengono tutte al settore manifatturiero (e sono il 13,2% del totale delle aziende di questo settore). Qui il dato appare abbastanza casuale, perché si tratta dell'unico settore in cui, per la sua consistenza numerica, un'incidenza del fenomeno di poco superiore al 10% sia percepibile.

Solo nel settore costruzioni (con 16 aziende) il fenomeno di un'incidenza del 10% potrebbe essere a malapena rilevabile.

Un ulteriore elemento interessante è la distribuzione per fasce di dimensione aziendale: nessuna delle 16 aziende è collocata nella fascia delle piccolissime aziende (fino a 15 addetti), mentre ben 7 si collocano nelle fasce da 100 addetti in su (fasce che in totale raccolgono 22 aziende). Quindi, tra le aziende di queste fasce l'incidenza di quelle che evidenziano la presenza di stress lavoro-correlato è del 31,8%, per scendere al 10,1% nelle aziende della fascia da 16 a 99 addetti e addirittura a zero nelle aziende fino a 15 addetti.

Come leggere questi dati?

Certamente nelle aziende più grandi la maggior complessità organizzativa può comportare la possibilità di creazione di situazioni diffuse in cui si possono annidare stati di stress, sia legati al contenuto che al contesto del lavoro.

Nelle aziende molto piccole invece la dimensione stessa, il basso livello di complessità, il clima organizzativo più semplice e chiaro (il che non significa certo senza criticità ma certamente più lineare e leggibile), possono creare una condizione lavorativa con inferiore carico stressante.

Ma si può anche pensare che nelle aziende medie e grandi siano presenti livelli migliori di saperi, di know how, di competenze dei tecnici (RSPP e MC), di interazione dei RLS, di accesso a consulenze qualificate, ecc., da cui la possibilità di osservare il problema con strumenti dotati di un miglior potere di analisi e quindi individuare ciò che può facilmente sfuggire o essere sottovalutato in situazioni con minori risorse, meno qualificate da impegnare.

Probabilmente entrambe le spiegazioni si integrano.

Ora il discorso si concentra su queste 16 aziende, per analizzare come hanno gestito i risultati della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Tutte e 16 hanno integrato (o integreranno) il documento generale di valutazione dei rischi con la specifica valutazione dello stress e quasi tutte (15 su 16, pari al 93,8%) prevedono di predisporre (o lo hanno già fatto) uno specifico piano di monitoraggio nel merito. Questo aspetto testimonia l'attenzione che, nei casi in cui si è riscontrata l'esistenza del problema, si cerca di affrontarlo e gestirlo.

A conferma di ciò è il fatto che sempre 15 aziende su 16 (93,8%) hanno pianificato opportuni interventi correttivi per attenuare il carico stressante nella loro organizzazione; pianificazione non significa però ancora attuazione o almeno non per tutti; infatti sono 12 su 15 (pari all'80%) le aziende che, avendo pianificato interventi correttivi, li hanno anche già realizzati, adottando le necessarie misure. Sull'efficacia delle stesse, dai tabulati emerge un dato errato: infatti alla domanda sull'efficacia delle misure stesse doveva essere fornita risposta solo da chi avesse attuato le misure stesse (come si è visto, 12 aziende); invece il totale delle risposte positive è di 14. Prescindendo dall'errore materiale di compilazione, si può assumere che in tutti i casi le misure si siano rivelate efficaci.

A conclusione di questa disamina si può dunque riscontrare che, sulle 144 aziende prese in esame (delle quali 121 hanno già concluso il processo valutativo, 18 lo hanno in corso e 5 solo in programma) il numero di aziende che hanno rilevato la presenza di rischio da stress lavoro correlato sono 16 (che, in percentuale, è corretto valutare sulle 121 che hanno completato la valutazione: 13,2%). Di queste, praticamente tutte hanno deciso di monitorare il problema, hanno individuato e realizzato le misure correttive per controllare e migliorare la situazione, ne hanno riscontrato positivamente l'efficacia.

Non si ritiene necessario prendere in esame ulteriori dati rilevati dai questionari, in quanto numericamente insignificanti.

4. CONCLUSIONI

Non è facile giungere a delle conclusioni univoche e generali soddisfacenti al termine di questa ricerca. I fattori non governabili che ne hanno prodotto un sottodimensionamento, sia quantitativo che qualitativo, rispetto agli obiettivi di partenza rendono i risultati disomogenei e numericamente deboli, oltre che scarsamente rappresentativi delle diverse realtà territoriali.

È tuttavia possibile cogliere alcune linee di tendenza generali.

Nel campione delle grandi aziende/enti pubbliche

- 1) I percorsi valutativi si sono avviati, con fatica e con approcci non sempre lineari e coerenti, ma pur sempre avviati. C'è stato meno appiattimento, rispetto a quanto forse ci si poteva attendere, su modelli operativi ufficiali e consolidati (ISPESL, Coordinamento delle Regioni, etc.), con una tendenza, viceversa, a privilegiare metodologie valutative autodefinitive oppure provenienti da altre fonti. In generale, ci si è attestati fondamentalmente sulla valutazione dei parametri cosiddetti "oggettivi", tipici della fase cosiddetta preliminare, fase alla quale si è limitato, nella gran parte dei casi, il percorso valutativo.
- 2) Appaiono delle differenze, se pure meno profonde di quanto non ci si aspettasse, tra la valutazione del problema stress da parte dei RSPP e del RLS, che sono più tenui in ordine ad una generica ed informale percezione del rischio stress, mentre si ampliano quando si scende nel dettaglio dei fattori di rischio da analizzare in modo approfondito.
- 3) In merito alle modalità operative della valutazione, determinante appare il ruolo del RSPP, non sistematico né puntualmente definito il contributo del medico competente, scarsissimo il coinvolgimento di dirigenti e preposti, piuttosto sviluppato il ricorso a consulenti specialistici (in particolare psicologi) ed incostante il coinvolgimento dei RLS.
- 4) L'aspetto partecipativo è quello che appare più critico, nonostante gli specifici richiami contenuti nella Circolare Ministeriale, il messaggio che si percepisce dai RLS è molto chiaro: un senso di esclusione ed un desiderio di maggiore coinvolgimento nel percorso di valutazione del rischio.
- 5) Volgendo in positivo le ultime due criticità rilevate, si definiscono automaticamente le modalità operative che possono portare ad un

miglioramento del percorso valutativo dello stress lavoro-correlato: ovvero un maggior coinvolgimento delle figure che sono portatrici di conoscenze ed informazioni nel merito ed un maggior rapporto partecipativo (che innanzitutto vuol dire ascolto) nei confronti dei RLS, da spendere in particolare nella fase delle valutazioni approfondite, che devono essere condotte con molta cura ed orientate non solo (come finora è parso prevalente) alla diagnosi dei problemi, bensì soprattutto alla loro soluzione.

Nel campione delle aziende private

- 1) Pur con tutte le criticità legate all'insoddisfacente rappresentatività del campione, emerge una buona risposta (in termini perlomeno quantitativi) a quanto richiesto dalla normativa: più dei 4/5 delle aziende ha già realizzato la valutazione del rischio stress, mentre un altro 12% l'ha in corso. Il fatto da evidenziare però è che ci si è sempre sostanzialmente fermati alla fase della valutazione preliminare, quella basata su indicatori c.d. "oggettivi", d'altra parte tale atteggiamento è giustificato dalle indicazioni stesse fornite nella Circolare Ministeriale, e le poche aziende che hanno rilevato l'esistenza di rischi, hanno, in effetti, approfondito il percorso, secondo le linee indicate dalla Circolare stessa.
- 2) Dal punto di vista metodologico, si rileva una sostanziale tendenza all'omogeneità, sia come nelle figure coinvolte (interessante che più del 40% abbiano fatto ricorso anche a consulenti esterni), che nel coinvolgimento dei RLS, ma anche come eventi sentinella presi in esame. Limitato è apparso infine il coinvolgimento dei dirigenti e dei preposti.
- 3) La percentuale di aziende che ha rilevato la necessità di portare avanti la valutazione oltre la fase preliminare, in quanto hanno rilevato al loro interno fattori capaci di indurre rischio di stress lavoro-correlato appare, come detto sopra, piuttosto bassa: sulle possibili spiegazioni ed interpretazioni di questo dato si è già detto.
- 4) Quindi, in ordine al metodo che, come evidenziato sopra, ha comunque permesso di selezionare i casi più critici, non resta che auspicare che la maggioranza delle aziende private bolognesi seguano il sentiero positivo tracciato dalle poche volenterose e disponibili che hanno partecipato alla nostra ricerca.

5. ALLEGATI

- 1) Allegato 1 – Format per le interviste ai RSPP delle aziende pubbliche
- 2) Allegato 2 – Format per le interviste ai RLS delle aziende pubbliche
- 3) Allegato 3 – Format del questionario destinato alle aziende private, inserito nella piattaforma informatica

Allegato 1

FORMAT per le interviste ai RSPP delle aziende pubbliche

AZIENDA / ENTE: _____

NUMERO ADDETTI: _____

1) A CHE PUNTO SIETE NELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO?

- a) valutazione in fase di progettazione
- b) valutazione preliminare in corso
- c) valutazione preliminare conclusa
- d) individuazione degli interventi, se necessari
- e) realizzazione degli interventi, se individuati
- f) valutazione approfondita in corso
- g) percorso valutativo concluso – ricerca di soluzioni se necessarie e/o monitoraggio

N.B: a seconda della risposta fornita utilizzare il format corrispondente, dalla domanda 10 in poi.

2) IL PERCORSO METODOLOGICO CHE E' STATO PROGETTATO / AVVIATO/ CONCLUSO SI BASA SU?

- a) criteri da noi definiti (indicare quali _____)
- b) indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A. (Province Autonome).
- c) indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) altre linee guida (indicare quali _____)

3) IL PERCORSO METODOLOGICO CHE E' STATO PROGETTATO / AVVIATO/ CONCLUSO PREVEDE?

- a) valutazione preliminare (indicatori oggettivi) ed eventuale valutazione approfondita (dati soggettivi)
- b) valutazione preliminare (indicatori oggettivi) e approfondita (dati soggettivi)
- c) altro (specificare)

4) CHI EFFETTUERÀ/ HA EFFETTUATO LA VALUTAZIONE?

- a) RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione)
- b) MC (Medico Competente)*
- c) Consulenti – specificare quali _____
- d) altri _____

*In caso di coinvolgimento del medico competente: è stata affidato al medico competente il compito di valutare lo stress dei singoli lavoratori mediante interviste nell'ambito della sorveglianza sanitaria (uso di questionari mirati, indagini chimico-cliniche, ecc.)? _____

5) E' STATA PREVISTO / EFFETTUATO IL COINVOLGIMENTO DEI DIRIGENTI E/O PREPOSTI?

- a) sì
- b) No

6) E' STATA PREVISTA / EFFETTUATA LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI TRAMITE I LORO RLS ?

- a) sì
- b) no

7) QUANTO PESA A SUO GIUDIZIO IL PROBLEMA STRESS LAVORO-CORRELATO NELLA VS AZIENDA / ENTE IN UNA SCALA DA 1 A 4dove 1 è il valore minimo e 4 il max.)?

Punteggio assegnato: _____

8) ELENCAI QUALI SONO A SUO GIUDIZIO I FATTORI PIÙ CRITICI⁵ (MAX 5)

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

9) ELENCAI QUALI SONO A SUO GIUDIZIO I REPARTI/LE ATTIVITÀ/LE MANSIONI PIÙ CRITICHE (MAX 5)

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

N.B: Per le domande successive utilizzare il format specifico, in relazione alla risposta fornita alla prima domanda.

5 Rif. schede indicatori di contenuto e di contesto.

FORMAT a) da usare se la valutazione è in fase di progettazione

10) QUALI STRUMENTI SARANNO UTILIZZATI NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

- a) Liste di controllo
- b) Interviste
- c) Osservazione diretta sul campo (con o senza l'uso di griglie)
- d) Analisi della documentazione aziendale
- e) Altro (specificare) _____

11) I LAVORATORI SONO STATI INFORMATI E FORMATI SUL TEMA DELLO STRESS? _____ SE NO, LO SARANNO PRIMA DELL'AVVIO DEL PERCORSO VALUTATIVO? _____

12) CON QUALI MODALITÀ I LAVORATORI SARANNO COINVOLTI NEL PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO?

- a) Coinvolgendoli tutti (con interviste individuali o di gruppo, questionari, ecc.)
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)
- f) Non è previsto il coinvolgimento dei lavoratori

13) QUALI SONO STATI GLI EVENTI SENTINELLA CHE AVETE PREVISTO DI ANALIZZARE E MISURARE E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARE QUESTI DATI?

Evento	Indicatore	Confronto (con cosa)	Criteri interpretativi	Note
Indici infortunistici				
Assenze per malattia				
Turnover				
Procedimenti e sanzioni				
Segnalazioni del medico competente				
Specifiche e frequenti lamenti				
Altro				

14) QUALI **FATTORI DI CONTENUTO** AVETE PREVISTO DI ANALIZZARE E MISURARE, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Interviste rls e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ambiente di lavoro						
Carichi e ritmi di lavoro						
Orario di lavoro						
Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti						
Altro						
Altro						

15) QUALI **FATTORI DI CONTESTO** AVETE PREVISTO DI ANALIZZARE E MISURARE, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Interviste rls e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ruolo nell'organizzazione						
Autonomia decisionale e controllo						
Conflitti interpersonali						
Evoluzione sviluppo carriera						
Comunicazione						
Presenza di lavoratori di altre imprese per appalti						
Altro						
Altro						

16) A CONCLUSIONE DELL'ANALISI PRELIMINARE COME VALUTERETE LE INFORMAZIONI ACQUISITE ED I DATI RACCOLTI?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

17) COME INDIVIDUERETE I FATTORI PIÙ CRITICI?

- a) secondo criteri da noi definiti (ad es. quelli con il punteggio più alto)
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida : indicare quali _____

18) COME INDIVIDUERETE LE SITUAZIONI CHE NECESSITANO DI AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

19) COME DEFINIRETE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

20) QUALI TEMPI VI DARETE PER REALIZZARE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) immediati per tutte
- b) con una gradazione in base ad un'analisi di gravità
- c) con una gradazione in base ad un'analisi di diffusione
- d) non è stato ancora definito

21) COME AGIRETE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) ripetendo passo per passo la valutazione preliminare per i reparti / attività / mansioni oggetto delle azioni correttive
- b) limitandoci ad una valutazione più snella effettuata sulla base di pochi indicatori
- c) limitandoci al parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
- d) limitandoci a sentire il parere dei lavoratori e/o RLS interessati

22) IN OGNI CASO, ALLA FINE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE, PREVEDETE DEI MOMENTI SPECIFICI, AD HOC, DI INFORMAZIONE, CONFRONTO, SENSIBILIZZAZIONE, DEI LAVORATORI E/O RLS?

- a) sì, qualunque sarà l'esito della valutazione preliminare
- b) sì, solo se l'esito induce a prevedere azioni correttive
- c) sì, ma solo se l'esito non prevede azioni correttive
- d) no
- e) non è stato ancora definito

FORMAT b) da usare se è in corso la valutazione preliminare

10) QUALI STRUMENTI STATE UTILIZZANDO NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

- a) Liste di controllo
- b) Interviste
- c) Osservazione diretta sul campo (con o senza l'uso di griglie)
- d) Analisi della documentazione aziendale
- e) Altro (specificare) _____

11) I LAVORATORI SONO STATI GIÀ INFORMATI E FORMATI IN TEMA DI STRESS? _____ SE NO, IN QUALE FASE DEL PERCORSO VALUTATIVO LO SARANNO? _____

12) CON QUALI MODALITÀ I LAVORATORI SONO STATI O SARANNO COINVOLTI NEL PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO?

- a) Coinvolgendoli tutti (con interviste individuali o di gruppo, questionari, ecc.)
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)
- f) Non è previsto il coinvolgimento dei lavoratori

13) QUALI SONO STATI GLI EVENTI SENTINELLA CHE STATE ANALIZZANDO E MISURANDO E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARE QUESTI DATI?

Evento	Indicatore	Confronto (con chi)	Criteri interpretativi	Note
Indici infortunistici				
Assenze per malattia				
Turnover				
Procedimenti e sanzioni				
Segnalazioni del medico competente				
Specifiche e frequenti lamenti				
Altro				

14) QUALI **FATTORI DI CONTENUTO** STATE ANALIZZANDO E MISURANDO, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Intervista rls e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ambiente di lavoro						
Carichi e ritmi di lavoro						
Orario di lavoro						
Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti						
Altro						
Altro						

15) QUALI **FATTORI DI CONTESTO** STATE ANALIZZANDO E MISURANDO, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Intervista rls e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ruolo nell'organizzazione						
Autonomia decisionale e controllo						
Conflitti interpersonali						
Evoluzione sviluppo carriera						
Comunicazione						
Presenza di lavoratori di altre imprese per appalti						
Altro						
Altro						

16) A CONCLUSIONE DELL'ANALISI PRELIMINARE COME VALUTERETE LE INFORMAZIONI ACQUISITE ED I DATI RACCOLTI?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

17) COME INDIVIDUERETE I FATTORI PIÙ CRITICI?

- a) secondo criteri da noi definiti (ad es. quelli con il punteggio più alto)
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida : indicare quali _____

18) COME INDIVIDUERETE LE SITUAZIONI CHE NECESSITANO DI AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

19) COME DEFINIRETE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

20) QUALI TEMPI VI DARETE PER REALIZZARE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) immediati per tutte
- b) con una gradazione in base ad un'analisi di gravità
- c) con una gradazione in base ad un'analisi di diffusione
- d) non è stato ancora definito

21) COME AGIRETE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) ripetendo passo per passo la valutazione preliminare per i reparti / attività / mansioni oggetto delle azioni correttive
- b) limitandoci ad una valutazione più snella effettuata sulla base di pochi indicatori
- c) limitandoci al parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
- d) limitandoci a sentire il parere dei lavoratori e/o RLS interessati

22) IN OGNI CASO, ALLA FINE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE, PREVEDETE DEI MOMENTI SPECIFICI, AD HOC, DI INFORMAZIONE, CONFRONTO, SENSIBILIZZAZIONE, DEI LAVORATORI E/O RLS?

- a) sì, qualunque sarà l'esito della valutazione preliminare
- b) sì, solo se l'esito induce a prevedere azioni correttive
- c) sì, ma solo se l'esito non prevede azioni correttive
- d) no
- e) non è stato ancora definito

FORMAT c) da usare se è stata completata la valutazione preliminare

10) QUALI STRUMENTI AVETE UTILIZZATO NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

- a) Liste di controllo
- b) Interviste
- c) Osservazione diretta sul campo (con o senza l'uso di griglie)
- d) Analisi della documentazione aziendale
- e) Altro (specificare) _____

11) I LAVORATORI SONO STATI GIÀ INFORMATI E FORMATI IN TEMA DI STRESS? _____
SE NO, IN QUALE FASE DEL PERCORSO VALUTATIVO LO SARANNO? _____

12) CON QUALI MODALITÀ I LAVORATORI SONO STATI COINVOLTI NEL PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO?

- a) Coinvolgendoli tutti (con interviste individuali o di gruppo, questionari, ecc.)
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)
- f) Non è previsto il coinvolgimento dei lavoratori

13) QUALI SONO STATI GLI EVENTI SENTINELLA CHE AVETE ANALIZZATO E MISURATO E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARE QUESTI DATI?

Evento	Indicatore	Confronto (con chi)	Criteri interpretativi	Note
Indici infortunistici				
Assenze per malattia				
Turnover				
Procedimenti e sanzioni				
Segnalazioni del medico competente				
Specifiche e frequenti lamentele				
Altro				

14) QUALI **FATTORI DI CONTENUTO** AVETE ANALIZZATO E MISURATO, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Interviste e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ambiente di lavoro						
Carichi e ritmi di lavoro						
Orario di lavoro						
Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti						
Altro						
Altro						

15) QUALI FATTORI DI CONTESTO AVETE ANALIZZATO E MISURATO, CON QUALI STRUMENTI E QUALI SONO I CRITERI ADOTTATI PER VALUTARNE L'IMPORTANZA E IL PESO?

Fattore	Ossevarzione diretta	Questionari	Interviste e/o lavoratori	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ruolo nell'organizzazione						
Autonomia decisionale e controllo						
Conflitti interpersonali						
Evoluzione sviluppo carriera						
Comunicazione						
Presenza di lavoratori di altre imprese per appalti						
Altro						
Altro						

16) A CONCLUSIONE DELL'ANALISI PRELIMINARE COME VALUTERETE LE INFORMAZIONI ACQUISITE ED I DATI RACCOLTI?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

17) COME INDIVIDUERETE I FATTORI PIÙ CRITICI?

- a) secondo criteri da noi definiti (ad es. quelli con il punteggio più alto)
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida : indicare quali _____

18) COME INDIVIDUERETE LE SITUAZIONI CHE NECESSITANO DI AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

19) COME DEFINIRETE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida: indicare quali _____

20) QUALI TEMPI VI DARETE PER REALIZZARE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) immediati per tutte
- b) con una gradazione in base ad un'analisi di gravità
- c) con una gradazione in base ad un'analisi di diffusione
- d) non è stato ancora definito

21) COME AGIRETE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) ripetendo passo per passo la valutazione preliminare per i reparti / attività / mansioni oggetto delle azioni correttive
- b) limitandoci ad una valutazione più snella effettuata sulla base di pochi indicatori
- c) limitandoci al parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
- d) limitandoci a sentire il parere dei lavoratori e/o RLS interessati

22) IN OGNI CASO, ALLA FINE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE, PREVEDETE DEI MOMENTI SPECIFICI, AD HOC, DI INFORMAZIONE, CONFRONTO, SENSIBILIZZAZIONE, DEI LAVORATORI E/O RLS?

- a) sì, qualunque sarà l'esito della valutazione preliminare
- b) sì, solo se l'esito induce a prevedere azioni correttive
- c) sì, ma solo se l'esito non prevede azioni correttive
- d) no
- e) non è stato ancora definito

FORMAT d) da usare se dopo la valutazione preliminare se si è reso necessario prevedere interventi correttivi

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella del format “c”.

23) QUALI SONO LE SITUAZIONI ORGANIZZATIVE CHE HANNO RICHiesto INTERVENTI CORRETTIVI, PER QUALI MOTIVI, CON QUALI OBIETTIVI?

Situazione (descrivere)	Motivazione	Obiettivi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

24) QUALI AZIONI CORRETTIVE SONO STATE PREVISTE (SEGUIRE L'ORDINE DELLA TABELLA PRECEDENTE) ED IN QUALI TEMPI?

Situazione	Azioni correttive	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

FORMAT e) da usare se sono stati realizzati i necessari interventi correttivi

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format "c" e "d".

25) LE AZIONI CORRETTIVE PREVISTE SONO STATE REALIZZATE NEI TEMPI STABILITI? (SEGUIRE L'ORDINE DELLA TABELLA PRECEDENTE DEL FORMAT D)

Situazione	Azione correttive realizzate	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

26) QUELLE REALIZZATE SI SONO RIVELATE EFFICACI ? (SEGUIRE L'ORDINE DELLA TABELLA PRECEDENTE)

Azione Corr:	Efficace	Abbastanza efficace	Poco efficace	Inefficace
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				

27) COME AVETE VALUTATO L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) ripetendo passo per passo la valutazione preliminare per i reparti/attività/mansioni oggetto delle azioni correttive
 - b) limitandoci ad una valutazione più snella effettuata sulla base di pochi semplici indicatori
 - c) limitandoci al parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
 - d) limitandoci a sentire il parere dei lavoratori e/o RLS interessati
- Altro (specificare) _____

FORMAT f) da usare se è in corso la valutazione di approfondimento

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format “c”, “d” ed “e”.

28) LA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO RIGUARDA

- a) la realtà aziendale nel suo insieme
- b) tutte le situazioni critiche emerse alla valutazione preliminare
- c) tutte le situazioni critiche per cui le azioni correttive sono state giudicate poco efficaci o inefficaci
- d) solo le situazioni critiche per cui le azioni correttive sono state giudicate inefficaci

29) CON QUALI MODALITÀ I LAVORATORI SONO STATI O SARANNO COINVOLTI NEL PERCORSO DI APPROFONDIMENTO?

- a) Coinvolgendoli tutti
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)
- f) Non è previsto il coinvolgimento dei lavoratori in questa fase

30) COME VIENE VALUTATA LA PERCEZIONE SOGGETTIVA DEI LAVORATORI ?

- a) riunioni di gruppo omogeneo
- b) focus group
- c) questionari individuali
- d) questionari di gruppo
- e) interviste (strutturate o semistrutturate) individuali
- f) interviste (strutturate o semistrutturate) di gruppo
- g) altri strumenti

31) I MOMENTI DI CUI AL PUNTO PRECEDENTE SONO STATI PREPARATI CON INCONTRI PRELIMINARI, INTERVENTI INFORMATIVI, ECC.?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni)

32) SI PROCEDE AD UNA RACCOLTA DOCUMENTALE DELLE INDICAZIONI, INFORMAZIONI, PARERI, EMERSI NEI MOMENTI DI CUI SOPRA?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni)
- d) in modo estremamente informale, sintetico e sommario

33) SI PROCEDE AD UNA CONSULTAZIONE MIRATA DEI RLS?

a) sì

b) no

c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni) _____

34) NELLA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO SI UTILIZZANO ALTRE FIGURE OLTRE QUELLE IMPEGNATE NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

a) no

b) sì (specificare quali) _____

FORMAT g) da usare se il percorso valutativo si è completamente concluso

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format "c", "d", "e", "f"

35) DOPO LA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO, SONO STATE INDIVIDUATE AZIONI CORRETTIVE DA APPLICARE ALLE SITUAZIONI CHE ERANO RIMASTE CRITICHE?

- a) sì, per tutte
- b) sì, ma solo per alcune (specificare) _____
- c) no

36) PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE AZIONI CORRETTIVE SONO STATI CONSULTATI I RLS?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi particolari

37) QUALI SONO LE SITUAZIONI ORGANIZZATIVE CHE HANNO RICHIESTO INTERVENTI CORRETTIVI, PER QUALI MOTIVI, CON QUALI OBIETTIVI?

Situazione (descrivere)	Motivazione	Obiettivi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

38) QUALI AZIONI CORRETTIVE SONO STATE PREVISTE (SEGUIRE L'ORDINE DELLA TABELLA PRECEDENTE) ED IN QUALI TEMPI?

Situazione	Azioni correttive	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

39) SE SONO STATE APPLICATE, SI SONO RIVELATE EFFICACI?

- a) sì
- b) abbastanza
- c) poco
- d) no

40) SE NON SONO STATE INDIVIDUATE LE AZIONI CORRETTIVE DI CUI AL PRIMO ITEM, OPPURE SE QUELLE INDIVIDUATE E REALIZZATE SI SONO RIVELATE DI SCARSA EFFICACIA, COME INTENDETE PROCEDERE?

- a) le studieremo in futuro
- b) aspettiamo di vedere come vanno le cose, poi decideremo il da farsi
- c) riteniamo che non siano possibili azioni correttive ed agiremo su altri aspetti (formazione, tecniche di gestione dello stress, ecc.)
- d) riteniamo che non siano possibili azioni correttive e quindi precediamo di non fare nulla
- e) altro (specificare) _____

41) AVETE PREVISTO DI REALIZZARE O STATE GIÀ REALIZZANDO UNA SERIE DI INCONTRI INFORMATIVI E FORMATIVI CON I GRUPPI DI LAVORATORI INTERESSATI DALLE SITUAZIONI PIÙ CRITICHE E CON I RLS?

- a) sì
- b) no
- c) solo limitatamente ad alcuni casi particolari

42) AVETE PREVISTO UN PIANO DI MONITORAGGIO DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO?

- a) sì
- b) sì, solo per le situazioni organizzative che hanno richiesto interventi correttivi
- c) no

Allegato 2

Format per le interviste ai RLS delle aziende pubbliche

AZIENDA / ENTE : _____

NUMERO ADDETTI : _____

1) SAPETE A CHE PUNTO E' L'AZIENDA NELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO?

- a) valutazione in fase di progettazione
- b) valutazione preliminare in corso
- c) valutazione preliminare conclusa
- d) individuazione degli interventi, se necessari
- e) realizzazione degli interventi, se individuati
- f) valutazione approfondita in corso
- g) percorso valutativo concluso – ricerca di soluzioni se necessarie e/o monitoraggio

N.B: a seconda della risposta fornita utilizzare il format corrispondente, dalla domanda 11 in poi.

2) SIETE A CONOSCENZA SE IL PERCORSO METODOLOGICO CHE E' STATO PROGETTATO / AVVIATO/ CONCLUSO SI BASA SU?

- a) criteri definiti dall'azienda stessa
- b) indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A. (Province Autonome).
- c) indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) altre linee guida: indicare quali

3) SAPETE SE IL PERCORSO METODOLOGICO CHE E' STATO PROGETTATO / AVVIATO / CONCLUSO PREVEDE?

- a) valutazione preliminare (indicatori oggettivi) ed eventuale valutazione approfondita (dati soggettivi)
- b) valutazione preliminare (indicatori oggettivi) e approfondita (dati soggettivi)
- c) altro (specificare)

4) SAPETE CHI EFFETTUERÀ O HA EFFETTUATO LA VALUTAZIONE?

- a) RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione)
- b) MC (Medico Competente)
- c) Consulenti – specificare quali _____
- d) altri _____

5) SAPETE SE SONO STATI/SARANNO COINVOLTI I DIRIGENTI E/O I PREPOSTI NELLA VALUTAZIONE?

- a) sì
- b) no
- c) non so

6) SIETE STATI CONSULTATI SUL PERCORSO E MODALITA' DI VALUTAZIONE?

- a) sì
- b) no

7) SE ANCORA NON SIETE STATI CONSULTATI, SAPETE SE E' PREVISTA UNA SPECIFICA CONSULTAZIONE DEI RLS?

- a) sì, è prevista
- b) no, non è prevista
- c) non sappiamo se sia prevista o no

8) QUANTO PESA A VS GIUDIZIO IL PROBLEMA STRESS LAVORO - CORRELATO NELLA VS AZIENDA / ENTE IN UNA SCALA DA 1 A 4 (dove 1 è il valore minimo e 4 il max)?

Punteggio assegnato: _____

9) ELENCA I QUALI SONO A VS GIUDIZIO I FATTORI PIÙ CRITICI (MAX 5)⁶

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

10) ELENCA I QUALI SONO A VS GIUDIZIO I REPARTI/LE ATTIVITÀ/LE MANSIONI PIÙ CRITICHE (MAX 5)

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

6 *Rif. schede indicatori di contenuto e di contesto.*

FORMAT a) - b) - c) da usare se la valutazione è in fase di progettazione o se è in corso la valutazione preliminare o se si è conclusa la valutazione preliminare

11) SECONDO VOI, CHI DOVREBBE OCCUPARSI DI EFFETTUARE LA VALUTAZIONE?

- a) SPP
- b) MC
- c) Consulenti
- d) Altri _____

12) IN CASO DI COINVOLGIMENTO DEL MEDICO COMPETENTE, VEDETE POSITIVAMENTE UN SUO RUOLO NEL VALUTARE GIÀ NELLA FASE PRELIMINARE LO STRESS DEI SINGOLI LAVORATORI MEDIANTE INTERVISTE NELL'AMBITO DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA, USO DI QUESTIONARI MIRATI, INDAGINI CHIMICO-CLINICHE, ECC.?

13) QUALI STRUMENTI AUSPICATE VENGANO UTILIZZATI NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

- a) Liste di controllo
- b) Interviste
- c) Osservazione diretta sul campo (con o senza l'uso di griglie)
- d) Analisi della documentazione aziendale
- e) Altro (specificare) _____

14) I LAVORATORI SONO STATI INFORMATI E FORMATI IN TEMA DI STRESS? _____

SE NO, SI PREVEDE CHE LO SIANO (PRIMA DELL'AVVIO, DURANTE O AL TERMINE DEL PERCORSO VALUTATIVO)? _____

15) CON QUALI MODALITÀ RITENETE CHE I LAVORATORI DEBBANO ESSERE COINVOLTI NEL PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO?

- a) Coinvolgendoli tutti (con interviste individuali o di gruppo, questionari, ecc.)
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)

16) QUALI SONO STATI GLI EVENTI SENTINELLA CHE A VOSTRI GIUDIZIO DEVONO ESSERE ANALIZZATE E MISURATI E QUALI SONO I CRITERI CON CUI INTERPRETARLI?

Evento	Indicatore	Criteri interpretativi
Indici infortunistici		
Assenze per malattia		
Turnover		
Procedimenti e sanzioni		
Segnalazioni del medico competente		
Specifiche e frequenti lamentele		
Altro		

17) QUALI FATTORI DI CONTENUTO A VOSTRO GIUDIZIO DEVONO ESSERE ANALIZZATI E MISURATI, CON QUALI STRUMENTI E CON QUALI CRITERI VANNO INTERPRETATI?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Interviste e/o lavoratori e/o RSA/RSU	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ambiente di lavoro						
Carichi e ritmi di lavoro						
Orario di lavoro						
Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti						
Altro						
Altro						

18) QUALI FATTORI DI CONTESTO A VOSTRO GIUDIZIO DEVONO ESSERE ANALIZZATI E MISURATI, CON QUALI STRUMENTI E CON QUALI CRITERI VANNO INTERPRETATI?

Fattore	Osservazione diretta	Questionari	Interviste e/o lavoratori e/o RSA/RSU	Docum. aziendale	Criteri di valutazione	Giudizio (quanto pesa il fattore su una scala da 1 a 4)
Ruolo nell'organizzazione						
Autonomia decisionale e controllo						
Conflitti interpersonali						
Evoluzione sviluppo carriera						
Comunicazione						
Presenza di lavoratori di altre imprese per appalti						
Altro						
Altro						

19) SIETE A CONOSCENZA DELLE MODALITÀ CON CUI, A CONCLUSIONE DELL'ANALISI PRELIMINARE, L'AZIENDA VALUTERÀ LE INFORMAZIONI ACQUISITE ED I DATI RACCOLTI?

- secondo criteri da lei stessa definiti
- secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- secondo altre linee guida: indicare quali

20) COME INDIVIDUERESTE, COME RLS, I FATTORI PIÙ CRITICI?

- secondo criteri da noi definiti (ad es. quelli a cui è stato attribuito il punteggio più alto)
- secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- secondo altre linee guida: indicare quali

21) COME INDIVIDUERESTE, COME RLS, LE SITUAZIONI CHE NECESSITANO DI AZIONI CORRETTIVE?

- secondo criteri da noi definiti
- secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- secondo altre linee guida : indicare quali

22) COME DEFINIRESTE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) secondo criteri da noi definiti
- b) secondo le indicazioni delle linee guida del coordinamento delle Regioni e P.A.
- c) secondo le indicazioni delle linee guida ISPESL
- d) secondo altre linee guida (indicare quali) _____

23) QUALI TEMPI RITERRESTE CORRETTI PER REALIZZARE LE AZIONI CORRETTIVE?

- a) immediati per tutte
- b) con una gradazione in base ad un'analisi di gravità
- c) con una gradazione in base ad un'analisi di diffusione
- d) non siamo in grado di esprimerci in merito

24) COME AGIRESTE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) ripetendo passo per passo la valutazione preliminare per i reparti / attività / mansioni oggetto delle azioni correttive
- b) con una valutazione più snella effettuata sulla base di pochi semplici indicatori
- c) in base al parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
- d) sentendo il parere dei lavoratori e/o RLS interessati

25) CHIEDERETE ALL'AZIENDA UNA COPIA DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE AL MOMENTO DELLA SUA CONCLUSIONE?

- a) sì
- b) no
- c) aspetteremo che sia l'azienda a trasmettercela

26) IN OGNI CASO, ALLA FINE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE, RICHIEDERETE ALL'AZIENDA DEI MOMENTI SPECIFICI, AD HOC, DI INFORMAZIONE E CONFRONTO?

- a) sì, qualunque sarà l'esito della valutazione preliminare
- b) sì, solo se l'esito induce a prevedere azioni correttive
- c) sì, ma solo se l'esito non prevede azioni correttive
- d) no

FORMAT d) da usare se dopo la valutazione preliminare se si è reso necessario prevedere interventi correttivi

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella del format "a - b - c".

27) CONCORDATE CON LA SCELTA DELLE SITUAZIONI ORGANIZZATIVE CHE HANNO RICHiesto INTERVENTI CORRETTIVI?

- a) Sì
- b) No
- c) Parzialmente

28) SE NON CONCORDATE, O SE CONCORDATE SOLO PARZIALMENTE, INDICATE QUALI SONO SECONDO VOI LE SITUAZIONI PRIORITARIE SU CUI INTERVENIRE:

Situazione (descrivere)	Motivazione	Obiettivi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

29) QUALI AZIONI CORRETTIVE RITERRESTE NECESSARIE NEI CASI SOPRA INDICATI ED IN QUALI TEMPI?

Situazione	Azioni correttive	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

FORMAT e) da usare se sono stati realizzati i necessari interventi correttivi

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format "a - b - c" e "d".

30) LE AZIONI CORRETTIVE PREVISTE DALL'AZIENDA SONO STATE REALIZZATE NEI TEMPI STABILITI?

Situazione	Azioni correttive realizzate	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

31) QUELLE REALIZZATE SI SONO RIVELATE EFFICACI ? (SEGUIRE L'ORDINE DELLA TABELLA PRECEDENTE)

Azione corr.	Efficace	Abbastanza efficace	Poco efficace	Inefficace
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				

32) COME RLS, COME AVETE VALUTATO L'EFFICACIA DELLE AZIONI CORRETTIVE REALIZZATE?

- a) limitandoci ad una valutazione molto snella effettuata sulla base di pochi semplici indicatori
- b) sentendo il parere dei tecnici (RSPP,MC) e dei dirigenti-preposti interessati
- c) sentendo il parere dei lavoratori interessati
- d) Altro (specificare)

FORMAT f) da usare se è in corso la valutazione di approfondimento

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format "a - b - c", "d" ed "e".

33) LA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO CHE L'AZIENDA STA EFFETTUANDO RIGUARDA

- a) la realtà aziendale nel suo insieme
- b) tutte le situazioni critiche emerse alla valutazione preliminare
- c) tutte le situazioni critiche per cui le azioni correttive sono state giudicate poco efficaci o inefficaci
- d) solo le situazioni critiche per cui le azioni correttive sono state giudicate inefficaci
- e) non ho informazioni in merito

34) SE NON AVETE RISPOSTO "E", CONCORDATE CON LA SCELTA AZIENDALE?

- a) Sì
- b) No
- c) Parzialmente

35) CON QUALI MODALITÀ I LAVORATORI DOVREBBERO SECONDO VOI ESSERE COINVOLTI NEL PERCORSO DI APPROFONDIMENTO?

- a) Coinvolgendoli tutti
- b) Coinvolgendo un campione rappresentativo dal punto di vista statistico
- c) Coinvolgendo un campione mirato (es. gruppi o attività a maggiore rischio stress)
- d) Coinvolgendo solo i RLS
- e) Coinvolgendo un numero dei lavoratori selezionati con criteri di scelta precisi (es. esperienza, anzianità, ruolo, ecc.)

36) COME DOVREBBE ESSERE VALUTATA LA PERCEZIONE SOGGETTIVA DEI LAVORATORI?

- a) riunioni di gruppo omogeneo
- b) focus group
- c) questionari individuali
- d) questionari di gruppo
- e) interviste (strutturate o semistrutturate) individuali
- f) interviste (strutturate o semistrutturate) di gruppo
- g) altri strumenti _____

37) SE SI SONO ORGANIZZATI MOMENTI DI CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI, TALI MOMENTI SONO STATI PREPARATI CON INCONTRI PRELIMINARI, INTERVENTI INFORMATIVI, ECC.?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni)

38) VOI COME RLS SIETE STATI CONSULTATI NEL MERITO DI QUESTI MOMENTI E COINVOLTI NELLA SENSIBILIZZAZIONE DEI LAVORATORI?

- a) consultati e coinvolti
- b) solo consultati
- c) solo coinvolti
- d) né consultati né coinvolti

39) SI PROCEDE AD UNA RACCOLTA DOCUMENTALE DELLE INDICAZIONI, INFORMAZIONI, PARERI, EMERSI NEI MOMENTI DI CUI SOPRA?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni)
- d) in modo estremamente informale, sintetico e sommario

40) SI PROCEDE IN OGNI CASO AD UNA CONSULTAZIONE MIRATA DEI RLS?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi (specificare i criteri e le motivazioni)

41) NELLA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO SECONDO VOI È OPPORTUNO UTILIZZARE ALTRE FIGURE OLTRE QUELLE IMPEGNATE NELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE?

- a) no
- b) sì (specificare quali)

FORMAT g) da usare se il percorso valutativo si è completamente concluso

N.B: la somministrazione del seguente format, deve seguire a quella dei format "a - b - c", "d", "e" ed "f".

42) DOPO LA VALUTAZIONE DI APPROFONDIMENTO, SIETE A CONOSCENZA SE SIANO STATE INDIVIDUATE AZIONI CORRETTIVE DA APPLICARE ALLE SITUAZIONI CHE ERANO RIMASTE CRITICHE?

- a) sì, per tutte
- b) sì, ma solo per alcune (specificare)
- c) no

43) PER L'INDIVIDUAZIONE DI TALI AZIONI CORRETTIVE SIETE STATI CONSULTATI?

- a) sì
- b) no
- c) solo in alcuni casi particolari

44) CONCORDATE CON LA SCELTA DELLE SITUAZIONI ORGANIZZATIVE CHE HANNO RICHiesto ULTERIORI INTERVENTI CORRETTIVI, PER QUALI MOTIVI, CON QUALI OBIETTIVI?

- a) Sì
- b) No
- c) Parzialmente

45) SE NON CONCORDATE, O SE CONCORDATE SOLO PARZIALMENTE, INDICATE QUALI SONO SECONDO VOI LE SITUAZIONI PRIORITARIE, ANCORA NON RISOLTE, SU CUI INTERVENIRE:

Situazione (descrivere)	Motivazione	Obiettivi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

46) QUALI AZIONI CORRETTIVE RITERRESTE NECESSARIE NEI CASI SOPRA INDICATI ED IN QUALI TEMPI?

Situazione	Azioni correttive	Tempi
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		

47) SE SONO STATE APPLICATE, SI SONO RIVELATE EFFICACI?

- a) sì
- b) abbastanza
- c) poco
- d) no

48) SE NON SONO STATE INDIVIDUATE LE AZIONI CORRETTIVE DI CUI AL PRIMO ITEM, OPPURE SE QUELLE INDIVIDUATE E REALIZZATE SI SONO RIVELATE DI SCARSA EFFICACIA, COME INTENDETE PROCEDERE?

- a) chiederemo all'azienda di intervenire con altre misure
- b) aspettiamo di vedere come vanno le cose, poi decideremo il da farsi
- c) riteniamo che non siano possibili azioni correttive e chiederemo che di agisca su altri aspetti (formazione, tecniche di gestione dello stress, ecc.)
- d) riteniamo che non siano possibili azioni correttive e quindi precediamo di non fare nulla
- e) altro _____

49) AVETE PREVISTO DI RICHIEDERE O DI ORGANIZZARE VOI COME RLS UNA SERIE DI INCONTRI INFORMATIVI E FORMATIVI CON I GRUPPI DI LAVORATORI INTERESSATI DALLE SITUAZIONI PIÙ CRITICHE?

- a) sì
- b) no
- c) solo limitatamente ad alcuni casi particolari

50) SIETE A CONOSCENZA SE L'AZIENDA ABBIA PREVISTO UN PIANO DI MONITORAGGIO DEI RISCHI DA STRESS LAVORO CORRELATO?

- a) Sì, lo ha previsto
- b) sì, lo ha previsto, ma solo per le situazioni organizzative che hanno richiesto interventi correttivi
- c) no, non lo ha previsto
- d) non abbiamo nessuna informazione in merito

Allegato 3

Format del questionario destinato alle aziende private, inserito nella piattaforma informatica

Prima parte (informazioni relative all'azienda)

A: In quale dei seguenti settori opera l'azienda?

Puoi *scegliere* più risposte:

- Agroindustria
- Manifatturiere
- Costruzioni
- Commercio
- Alberghi e ristoranti
- Trasporti e comunicazioni
- Intermediazione finanziaria
- Attività immobiliare e servizi alle imprese
- Istruzione
- Sanità e servizi sociali
- Altri servizi pubblici

B: Quali sono le dimensioni dell'azienda?

- Puoi *scegliere* più risposte:
- Da 1 a 15 addetti
- Da 16 a 99 addetti
- Da 100 a 199 addetti
- Da 200 a 499 addetti
- Più di 500 addetti

C: Qual è il suo ruolo all'interno dell'azienda?

- Scegli *solo una* delle risposte:
- Datore di lavoro
- Quadro dirigente
- RSPP
- Altro (indicare)

Inserisci un commento sulla tua scelta qui: _____

1: L'azienda ha effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro - correlato?

- Scegli *solo una* delle risposte:
- Sì
- E' in corso
- E' in programma

Seconda parte - Valutazione preliminare (prima fase)

2: Nel documento di valutazione dei rischi è riportata/sarà riportata la programmazione temporale delle attività di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato?

Scegli **solo una** delle risposte:

- Sì
- NO

3: Nel documento di valutazione dei rischi è riportata/sarà riportata l'indicazione del termine finale di espletamento delle attività di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato?

Scegli **solo una** delle risposte:

- Sì
- NO

4: Sono stati/saranno presi in esame indicatori oggettivi e verificabili:

Puoi **scegliere** più risposte:

- Eventi Sentinella
- Fattori di contenuto del lavoro (a titolo esemplificativo si veda Scheda 1)
- Fattori di contesto del lavoro (a titolo esemplificativo si veda Scheda 2)

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Eventi Sentinella' alla domanda '0004 ']

5: Se sono stati/saranno presi in esame eventi sentinella, precisare quali tra i seguenti:

Puoi **scegliere** più risposte:

- Infortuni
- Assenze per malattia
- Assenze dal lavoro complessive
- Ferie non godute
- Rotazione del personale
- Turn over
- Procedimenti/sanzioni disciplinari
- Richieste viste mediche straordinari
- Segnalazioni stress lavoro - correlato
- Istanze giudiziarie
- Vertenze sindacali

6: Chi è stato/sarà incaricato di valutare gli indicatori?

Puoi **scegliere** più risposte:

- RSPP
- Medico competente (se già prevista in azienda la sorveglianza sanitaria)
- Consulente esterno

7: Chi è stato/sarà sentito in merito alla valutazione degli indicatori?

Puoi *scegliere* più risposte:

- RLS
- RLST
- Dirigenti
- Preposti
- Lavoratori

8: Per effettuare tale valutazione sono state/saranno utilizzate liste di controllo (ad esempio la "Lista di controllo per la valutazione preliminare" Appendice 1 al documento INAIL "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro- correlato")?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' o 'E' in corso' alla domanda '0001 ']

9: Dalla prima fase sono emersi/stanno emergendo elementi di rischio da stress lavoro – correlato?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' o 'E' in corso' alla domanda '0001 ' e se hai risposto 'Sì' alla domanda '0009 ']

10: Se sono emersi/stanno emergendo elementi di rischio da stress lavoro – correlato, è stato/sarà integrato il documento di valutazione dei rischi?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' o 'E' in corso' alla domanda '0001 ' e se hai risposto 'Sì' alla domanda '0009 ']

11: Se sono emersi/stanno emergendo elementi di rischio da stress lavoro – correlato, è stato/sarà predisposto un piano di monitoraggio?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' o 'E' in corso' alla domanda '0001 ' e se hai risposto 'Sì' alla domanda '0009 ']

12: Se sono emersi/stanno emergendo elementi di rischio da stress lavoro – correlato, sono stati pianificati gli opportuni interventi correttivi?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0012 ']

13: In caso di risposta affermativa alla domanda 12, sono stati adottati?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0012 ']

14: In caso di risposta affermativa alla domanda 12, si sono rivelati efficaci?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

Terza parte - Valutazione approfondita (seconda fase)

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'NO' alla domanda '0014 ']

15: Nei tempi pianificati, è stata valutata la percezione soggettiva dei lavoratori?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0015 ']

16: In caso di risposta affermativa alla domanda 13, la percezione soggettiva è stata valutata:

Puoi *scegliere* più risposte:

- Su gruppi omogenei di lavoratori rispetto a cui sono state rilevate le problematiche
- Su un campione rappresentativo di lavoratori (nelle aziende di maggiore dimensione)

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0015 ']

17: In caso di risposta affermativa alla domanda 13, la percezione soggettiva è stata valutata attraverso:

Puoi *scegliere* più risposte:

- Questionari
- Focus group
- Interviste semi strutturate
- Riunioni di reparto o di gruppo omogeneo
- Altro:

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'NO' alla domanda '0014 ']

18: Dai risultati della “valutazione approfondita” risulta la presenza di stress lavoro - correlato?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0018 ']

19: In caso di risposta affermativa alla domanda 14, sono state adottate le misure idonee?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'Sì' alla domanda '0018 ']

20: In caso di risposta affermativa alla domanda 14.1, esse sono risultate efficaci a seguito di apposito monitoraggio?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'NO' alla domanda '0014 ']

21: La presenza di stress lavoro - correlato è stata riportata nel Documento di Valutazione dei Rischi?

Scegli *solo una* delle risposte:

- Sì
- NO

[Rispondi solo a questa domanda se hai risposto 'NO' alla domanda '0014 ']

22: Rispetto al percorso minimo fin qui tracciato, possono essere segnalate di seguito integrazioni circa eventuali ulteriori procedure più approfondite adottate in azienda.

Scrivi la tua risposta qui: _____

