

Il metodo Cesvor per la valutazione obiettiva del rischio stress da lavoro

Corso Valutazione e gestione del rischio stress in azienda

Milano, 2016

Alcuni punti di miglioramento nelle prassi odierne

- Fra le prassi che si rinvengono in letteratura la maggior parte riguarda la gestione del rischio, pochi sono i tentativi di **approfondire la valutazione** del rischio
- La *valutazione del rischio* è quasi sempre basata su una **rilevazione delle percezioni** del rischio
- Una **valutazione «obiettiva» è considerata «debole»** da molti; in realtà **manca una vera riflessione su di essa**, vi sono solo prassi approssimative e discutibili



Alcuni punti di miglioramento nelle prassi odierne

- Si evidenzia la quasi **totale assenza dell'ergonomia** dalle prassi di valutazione e gestione del rischio stress
- L'ergonomia viene vista solo come strumento per alcuni miglioramenti dei luoghi di lavoro
- Di fatto la scienza ergonomica è quasi assente dal dibattito sulla valutazione del rischio stress



Il contributo dell'ergonomia

Cos'è l'ergonomia?

Ergonomia è la **disciplina scientifica** interessata alla comprensione delle **interazioni** fra gli **esseri umani** e gli altri **elementi del sistema**, e la **professione** che applica la teoria, i principi, i dati e i metodi per progettare e ottimizzare il **benessere** umano e la **prestazione complessiva del sistema**

(International Ergonomics Association)



Il “metodo Cesvor” per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

È coerente con:

- il **Testo Unico** (D.Lgs 81/08) e l'**Accordo europeo** sullo stress sul lavoro del 8 ottobre 2004
- gli **Indirizzi** Generali della **Regione Lombardia** (Decreto Regionale n°13559 del 10.12.09), nel seguito IGRL;
- il documento del **Coordinamento Tecnico** per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle **Regioni e delle Province autonome** “VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO - GUIDA OPERATIVA”, del marzo 2010
- l’approccio indicato dalla **European Agency for Safety and Health at Work**
- la **letteratura specialistica** più accreditata a livello internazionale.



Un metodo basato sull'esperienza

- È stato messo a punto attraverso l'utilizzo:
 - ✓ fra il 2009 e il 2013
 - ✓ per la valutazione presso 740 gruppi omogenei appartenenti a 31 aziende, in 54 diversi contesti (siti)
- Le aziende sulle quali è stato messo a punto:
 - ✓ Settori: chimico, ingegneria e telecomunicazioni, vetrario, alimentare, turismo, grande distribuzione, distribuzione energia, raccolta rifiuti, oreficeria, meccanica, commercio, stampa, ...
 - ✓ Dimensioni: da poche unità a più di 3000 dipendenti
 - ✓ Dislocazione geografica: prevalentemente nel Nord Ovest; alcuni siti nel resto l'Italia



Un metodo basato sul confronto

- I dati raccolti presso le aziende sono confrontati con il campione raccolto in precedenza:
 - ✓ 740 gruppi omogenei per i fattori di contenuto
 - ✓ 54 diversi contesti (siti) per i fattori di contesto
- Il campione normativo è in continua evoluzione



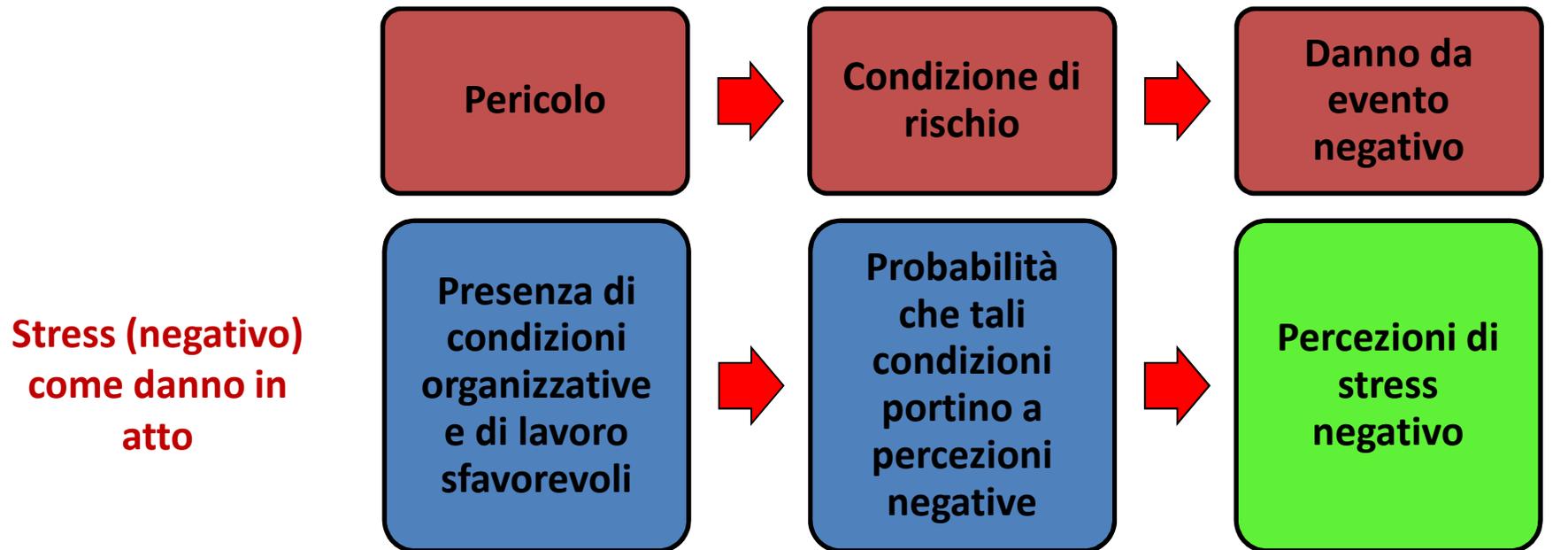
Oggettività e soggettività

- La distinzione fra dati oggettivi e soggettivi è da mettere in discussione
- In ogni analisi organizzativa o ergonomica, i dati possono essere raccolti:
 - ✓ nel modo più descrittivo ed obiettivo possibile
 - ✓ con la partecipazione di una pluralità di attori (dal management ai lavoratori)
 - ✓ con il supporto e il metodo di un esperto

- L'analisi è basata sulla descrizione fatta da alcuni testimoni interni all'azienda (attraverso interviste strutturate)
- Gli indici ricavati sono confrontati con un benchmark relativo al campione di aziende già analizzato



Due prospettive complementari sul rischio stress



Rischio psicosociale: condizioni sociali ed organizzative alle quali possono svilupparsi danni fisici o psicologici (Cox et al., in Clarke e Cooper, 2004, pag. 3)

«Salute» (OMS): stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità



Quali oggetti di interesse

- La **valutazione del rischio obiettiva**:
 - I **processi** (analisi organizzativa)
 - Le **condizioni di lavoro** (analisi ergonomica)
 - Gli **impatti** collettivi (indicatori di assenteismo, turnover, conflittualità, ecc.)
- La **valutazione del rischio approfondita** (esula dal metodo in senso stretto):
 - **Percezioni** di stress e degli stressor
 - Strategie di **fronteggiamento**



Metodi utilizzati

- Metodo per **l'analisi organizzativa**
- Metodo per **l'analisi ergonomica** (analisi iniziale di massima; workshop di approfondimento)
- Metodo per l'analisi degli **indicatori oggettivi** di impatto
- Metodi per l'analisi delle **percezioni soggettive** di stress (focus group, questionari) – esulano dal metodo Cesvor



L'analisi organizzativa (fattori di contesto)

Quali domande a cui rispondere

- Quali sono i processi organizzativi generali che possono generare stress o contenerlo?
- Qual è la qualità di questi processi? In cosa sono eccellenti e in cosa possono migliorare?

Come cercare le risposte

- Interviste ad alcuni testimoni organizzativi che siano in grado di descrivere i processi
- Le interviste sono semi-strutturate e guidate da materiale di presentazione



L'analisi ergonomica (fattori di contenuto)

Quali domande a cui rispondere

- Quali sono le condizioni di lavoro, specifiche di un'attività, dal punto di vista fisico, mentale, organizzativo?
- In che misura queste condizioni di lavoro tendono a creare stress o a contenerlo?

Come cercare le risposte

- Sopralluoghi per verifica delle condizioni di lavoro
- Colloqui con gli operatori
- Sopralluoghi e colloqui sono guidati da materiale standardizzato



L'analisi degli indicatori (eventi sentinella)

Quali domande a cui rispondere

- Quali sono le evidenze circa gli impatti dello stress?
- Quali le evidenze circa le condizioni di supporto?

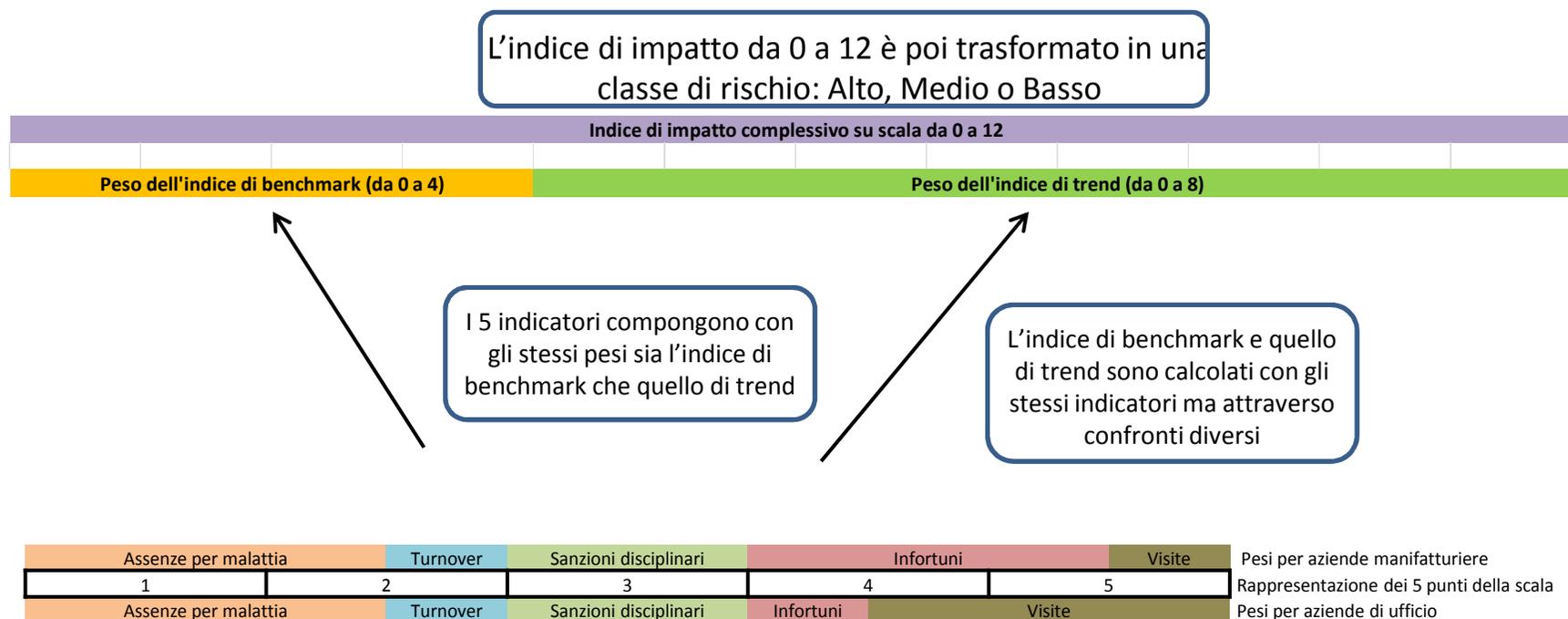
Come cercare le risposte

- Costruzione di indicatori e benchmarking
- Calcolo di indici sintetici di impatto per gruppi ad omogenea esposizione



L'analisi degli indicatori

Costruzione di un indice di impatto



Matrice di rischio

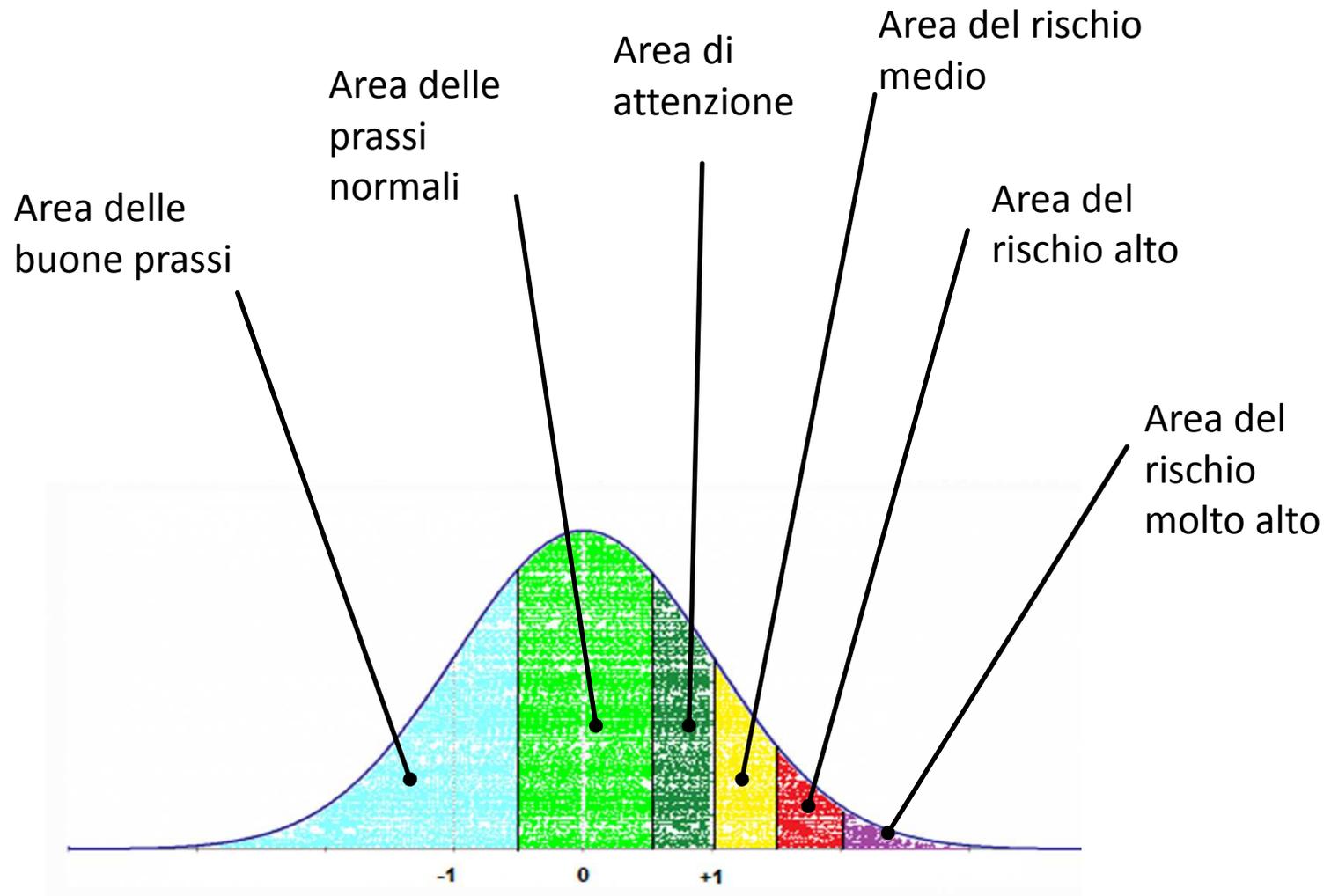
Impatto

ALTO (3)	3	6	9
MEDIO (2)	2	4	6
BASSO (1)	1	2	3
	BASSA (1)	MEDIA (2)	ALTA (3)

Priorità



Confronto con un campione di riferimento



L'analisi degli aspetti soggettivi (valutazione approfondita)

- Utilizzo di questionari
 - ✓ Scientificamente validati
 - ✓ Eventualmente integrati da alcuni item aggiuntivi
- Utilizzo di focus group
 - ✓ Per approfondire i risultati dei questionari o, in certi casi, al posto dei questionari
 - ✓ Campionando il personale in modo rappresentativo
 - ✓ Per approfondire le percezioni di pressione sul lavoro, le risorse a supporto, le idee per il miglioramento



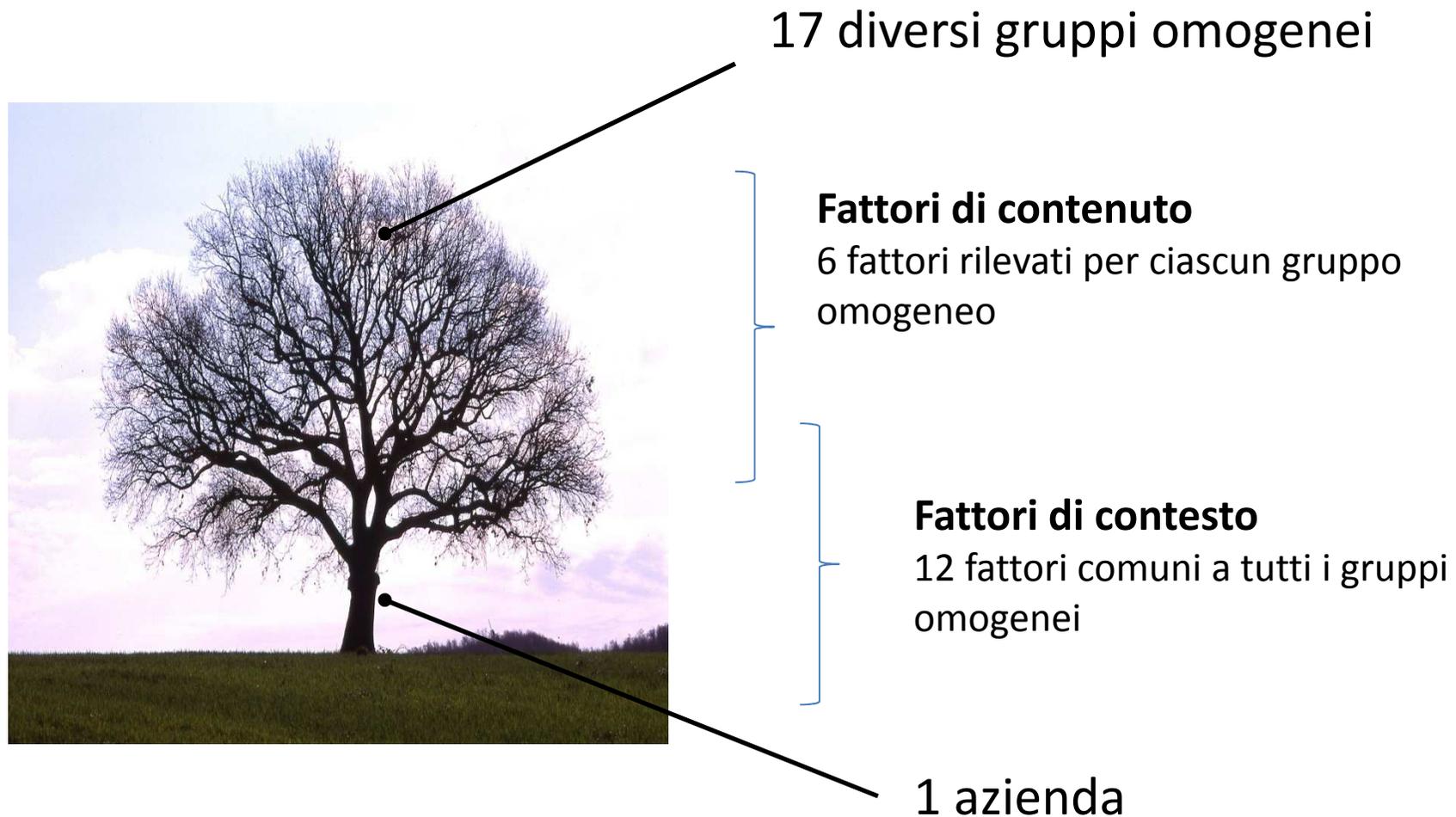


Il metodo Cesvor

UN ESEMPIO DI APPLICAZIONE

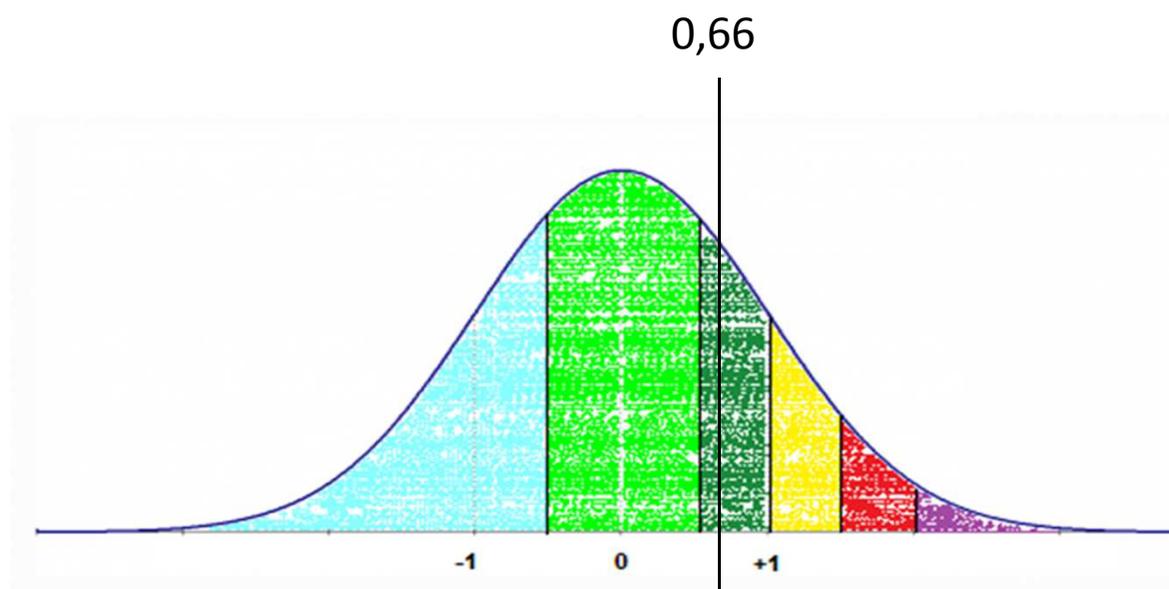


Analisi delle condizioni organizzative e di lavoro



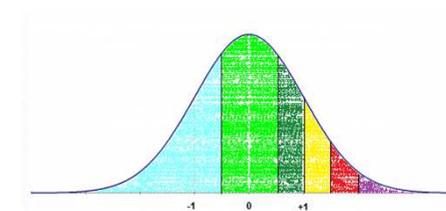
Esempio: un fattore di contesto

Qualità dei processi formativi



Livelli di esposizione ai fattori di contesto

12 fattori di contesto	Livello di esposizione
Struttura organizzativa	Alto
Cultura organizzativa	Medio
Processi decisionali / partecipazione	Basso
Comunicazione interna	Medio
Formazione	Alto
Sviluppo e progressione di carriera	Medio
Autonomia decisionale e controllo	Medio
Rapporti interpersonali	Basso
Interfaccia casa-lavoro	Medio
Gestione dei cambiamenti	Medio
Valutazione	Medio
Progettazione dei compiti	Medio

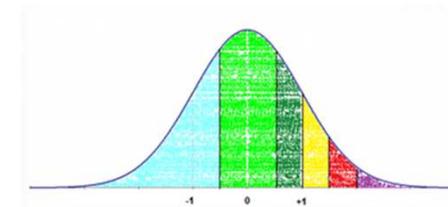


Livelli di esposizione a fattori di contenuto

6 fattori di contenuto	Livello di esposizione
Luogo e ambiente di lavoro	Alto
Organizzazione della postazione di lavoro	Molto Alto
Metodi per lo svolgimento del compito	Molto Alto
Uso di strumenti manuali e attrezzature	Molto Alto
Carico mentale	Alto
Aspetti organizzativi e sociali specifici dell'attività	Alto

Fattori di contenuto per il gruppo omogeneo:

- **Ricevimento merci (magazzino)**



Azioni conseguenti alla valutazione

- Sono state intraprese alcune azioni per il miglioramento di aspetti organizzativi
- È stato realizzato un progetto specifico per un approfondimento sull'ergonomia (fisica, mentale, organizzativa) del magazzino, in modo partecipato, individuando circa 20 azioni da implementare





www.cesvor.com