

**Analisi delle aree di rischio
“stress lavoro correlato”
(ex. Dlgs 81/08)**

OD&M
ORGANIZATION DESIGN
& MANAGEMENT

In collaborazione con

Telega
telegainternational.com



Presentazione dello Strumento

✓L'ex. Dlgs 81/08 ha stabilito un termine di legge di prossima scadenza (16 maggio 2009) come limite ultimo per effettuare l'analisi sul livello di stress lavoro-correlato nelle aziende a seguito delle indicazioni in merito all'Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro (8/10/2004)

✓Il Testo Unico definisce la valutazione del rischio una *valutazione* globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di *prevenzione* e di *protezione* e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

[...] La valutazione di tutti i rischi [...] ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi (Art. 28 (TU/81), rif.: art. 4 d.lgs. n. 626/1994).

Presentazione dello Strumento

- ✓ Secondo l'Accordo Europeo sullo Stress sul Lavoro (8/10/2004);
 - ✓ *“(...)Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo (...) di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni, (...) avverte grosse difficoltà di reazione.(...). Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute (...)”;*
 - ✓ *“(...)Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato (...)”.*
- ✓ In tal senso risulta opportuno pensare ad un intervento organizzato su più momenti:
 - VALUTAZIONE: assessment della presenza, dell'entità e delle caratteristiche ambientali lavorative favorevoli allo stress nei dipendenti;
 - INTERVENTO: sulla base dell'assessment, verranno messi in atto interventi preventivi e di contrasto di rischi correlati al livello di stress;
 - MONITORAGGIO: follow up dell'efficacia degli interventi attuati con verifica periodica della condizione dei rischi ambientali.

Presentazione dello Strumento

- ✓ OD&M e Telema International propongono l'utilizzo di uno strumento di indagine delle fonti di rischio trasversali, organizzative e psicosociali (O.S.R.Q. – Organizational Stress Risk Questionnaire), in grado di fornire chiare indicazioni relative ai rischi da stress lavoro-correlato per la redazione dei documenti di sicurezza
- ✓ L'O.S.R.Q. si presenta come uno strumento saldamente ancorato ai principali modelli teorici della letteratura internazionale e nazionale in tema di rischi connessi allo stress lavorativo (Karasek, 1979; Cooper & Marshall, 1978; Sutherland Cooper, 1988; Cooper, Sloan, Williams, 1986; Cox, Griffiths & Rial-Gonzales, 2000; Maslach Jackson, 1981; Sirigatti & Stefanile, 1993; De Carlo & Al., 2008; Meyer & Allen, 1991; Rick et. Al., 2001; Cousins et. Al., 2004; Kahn & Byosiere, 1992; Cooper et. Al., 2001; Jackson & Shuler, 1985) e ai più importanti strumenti di misurazione ideati (JCQ di Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990; ERI Questionnaire di Siegrist et. Al, 2004)
- ✓ Allo stesso tempo, L'O.S.R.Q. trae il suo elemento di forza nel configurarsi come uno strumento multidimensionale ad alta praticabilità in quanto composto da un numero limitato (48) di domande che lo rende facilmente somministrabile.

Presentazione dello Strumento

- ✓ La versione proposta è sufficiente per adempiere gli obblighi di legge (art. 28 TU)

Descrizione dello Strumento

L'O.S.R.Q. (*Organizational Stress Risk Questionnaire*) è un questionario per la misurazione dei rischi trasversali, organizzativi e psicosociali.

Si compone di:

- ✓ un *questionario (48 domande standard) integrato da alcune variabili anagrafiche relative al soggetto e comunque tali da garantirne con certezza l'anonimato (genere, età, titolo di studio, funzione/area di appartenenza, livello di inquadramento, anzianità lavorativa....) :*
 - a) di indagine delle aree di rischio indotto dal sistema organizzativo (cultura aziendale, clima aziendale e caratteristiche del lavoro).*
 - b) di rilevazione degli outcomes del lavoro*
 - c) di valutazione delle risorse personali.*

- ✓ una *scheda di rilevazione di indicatori correlabili al rischio psicosociale di stress (12-24 fattori) relativi alla organizzazione di riferimento. Gli indicatori utilizzabili potranno essere definiti nell'ambito di un set predefinito (es: assenteismo, turn-over, ristrutturazioni in corso, contenzioso sindacale, contenzioso individuale, conflittualità....).*

Descrizione dello Strumento



Questionario di indagine del rischio organizzativo: scale

- ✓ La versione standard del questionario di indagine delle aree di rischio organizzativo si compone di 6 scale di 7 item ciascuna più una scala relativa alle Risorse personali di 6 item.
- ✓ La parte anagrafica, finalizzata comunque a garantire la riservatezza, comprende dati di base (genere, età, scolarità, funzione di appartenenza, etc...) che sono necessari per clusterizzazioni di interesse per l'analisi del rischio aziendale e per eventuali analisi di benchmark.

Questionario di indagine del rischio organizzativo: scale

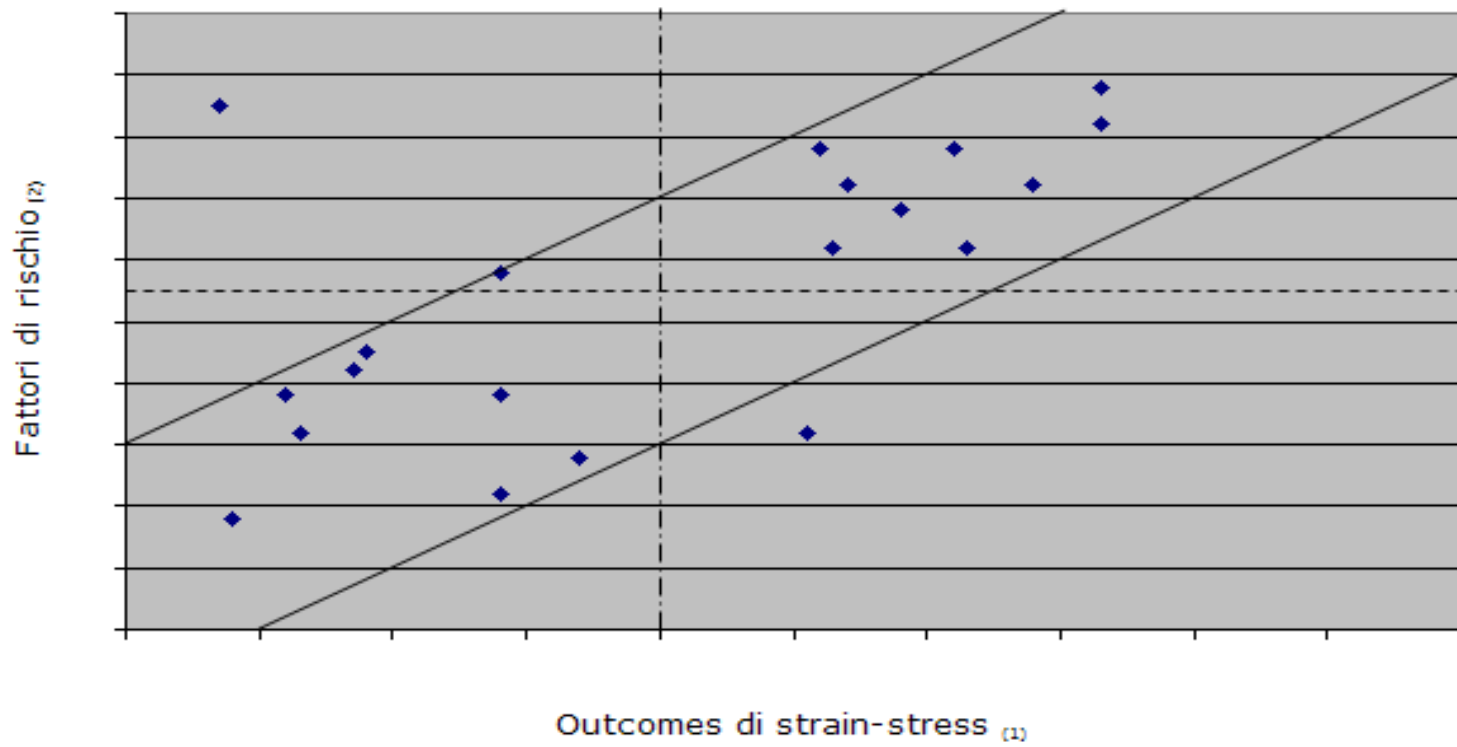
NOME SCALA	N° ITEM	DESCRIZIONE
Organizzazione aziendale (Cultura)	7	Stress indotto dalla tipicità organizzativa e gestionale (cultura aziendale)
Clima	7	Stress indotto dal clima aziendale
Job	7	Rischi connessi alle caratteristiche del lavoro
Outcomes positivi	7	Indicatori di benessere organizzativo
Outcomes negativi Strain	7	Indicatori di strain e stress
Outcomes negativi Disagio	7	Indicatori di situazioni di disagio lavorativo
Risorse personali	6	Indicatori di risorse personali e supporto sociale (La scala rappresenta un indice di correzione degli outcomes del lavoro)

Output del prodotto

- ✓ L'output del questionario è un report contenente una serie di grafici che mostrano gli indici dei diversi aspetti del rischio organizzativo per l'intera azienda (o per unità lavorativa, unità funzionale, gruppi professionali, etc).
- ✓ A richiesta potranno essere date valutazioni clusterizzate in rapporto ad altre variabili considerate, o potrà essere elaborata una analisi specifica interpretativa e di contesto e/o di benchmark con altre aziende di settore o gruppi professionali.

Report Grafico per singolo soggetto/aree organizzative

Distribuzione soggetti (f=20, $\bar{M}_{(1)} = 4$ -----, $\bar{M}_{(2)} = 5,50$ -----)



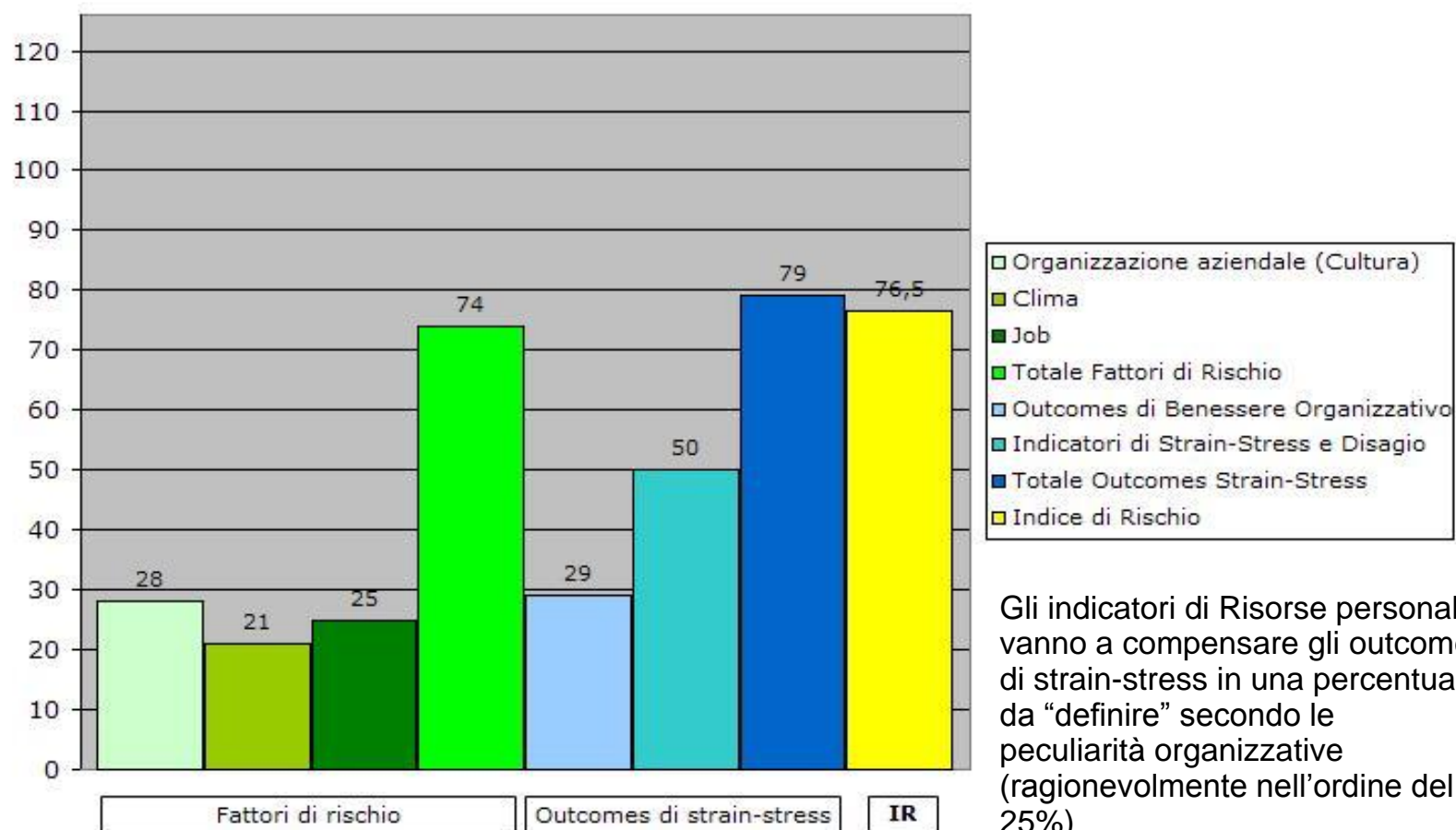
Esempio Report Grafico di benchmark

Area organizzativa/indice aziendale

- ✓ Un report grafico potrà essere definito anche per una comparazione interna del livello di stress lavorativo tra le varie aree organizzative.
- ✓ I dati vengono confrontati tra aree diverse all'interno dell'organizzazione, per comprendere quali aree funzionali (o fasce di popolazione) sono maggiormente a rischio.

Area Organizzative	Indice di Area	Indice Aziendale	Scostamento
Area 1	54	75	-21
Area 2	65	75	-10
Area 3	80	75	+5
Area 4	52	75	-23
Area 5	82	75	+7
...	77	75	+2
...	70	75	-5
...	51	75	-24
Area n	73	75	-2

Esempio Report Grafico Scomposizione fattori di rischio e Outcomes di Strain-Stress



Gli indicatori di Risorse personali vanno a compensare gli outcomes di strain-stress in una percentuale da “definire” secondo le peculiarità organizzative (ragionevolmente nell’ordine del 25%)

Report Grafico: indice globale

- ✓ E' possibile paragonare a livello grafico il risultato ottenuto rispetto ad un benchmark predefinito (PMI, settore merceologico, funzioni aziendali, etc), ottenendo una chiara indicazione sul livello di stress presente nell'organizzazione analizzata rispetto al settore di riferimento.

Privacy

- ✓ I dati personali saranno raccolti in forma anonima al fine di garantire la riservatezza delle informazioni.
- ✓ Le informazioni raccolte verranno trattate, per conto dell'Azienda cliente, da Riccardo G. Zuffo, psicologo iscritto all'Albo degli Psicologi della Regione Lombardia con il *n. 3876 dal 22/09/1994*, per consentire la corretta valutazione dei risultati.

I vantaggi

L'intervento di OD&M Consulting e Telema International si contraddistingue per elevati livelli di prestazione in termini di:

- ✓ **VELOCITA'**: L'utilizzo della tecnologia Internet consente di ottimizzare i tempi di rilevazione e di analisi.
- ✓ **RIGORE METODOLOGICO**: gli strumenti e l'analisi statistica viene compiuta in linea con gli standard scientifici, garantita dall'esperienza accademica di Riccardo Zuffo (partner Telema, docente di Psicologia del Lavoro alle Facoltà di Psicologia e Economia dell'Università Cattolica di Milano e Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni alla facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di Chieti) e di Mario Vavassori (Amministratore Delegato di OD&M e docente di Organizzazione Aziendale al MIP-Politecnico di Milano)
- ✓ **SEMPLICITA'**: E' possibile gestire le fasi del progetto in modo flessibile e immediato.
- ✓ **COMPETENZA**: I consulenti accompagnano lo sviluppo del progetto affiancando i gestori aziendali e supportandoli lungo tutte le fasi del progetto.
- ✓ **COSTI**: Il costo di un'indagine è riconosciuto come assolutamente competitivo dalle stesse aziende clienti.

Alcune referenze

OD&M Consulting:

- ✓ 1.500 aziende clienti in Italia
- ✓ Know how: Risorse Umane - Organizzazione Aziendale - Comunicazione Interna
- ✓ Leader nel settore delle indagini retributive
- ✓ Attività operative in Germania, Spagna e Francia
- ✓ Media partner:
 - ✓ JOB 24 de Il Sole 24 Ore
 - ✓ Radio24
- ✓ OD&M è una società che fa parte di GI Group, primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro
- ✓ Maggiori informazioni su www.odmconsulting.com