



# VALUTAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO- CORRELATO

(D. Lgs. 81/08, art. 28 e s.m.i.)



Premessa

Le fasi del progetto di valutazione

Indagine e divulgazione dei dati (Fase 3)

- metodologia
- numerosità del campione
- risultati
- analisi complessiva

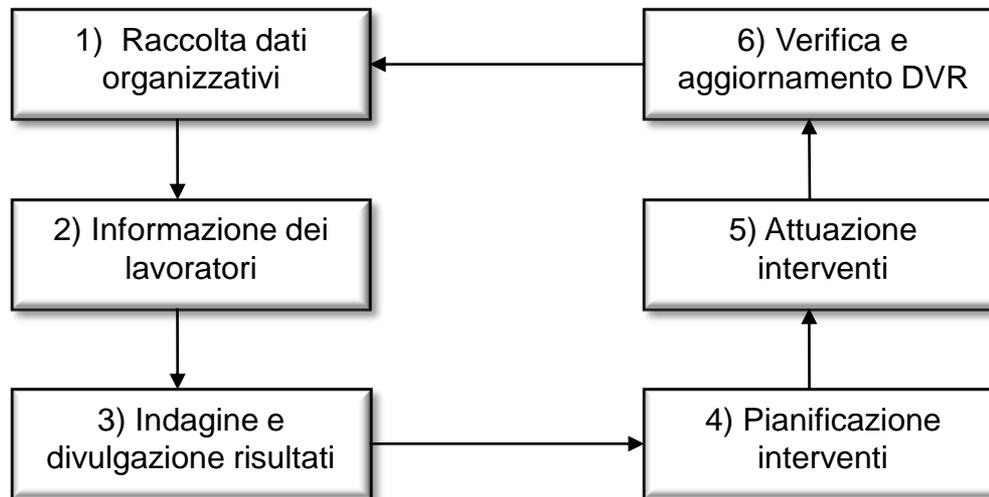
Individuazione delle azioni positive

## PREMESSA

UniTN ha avviato, a partire dal 2011, un progetto mirante ad individuare i potenziali fattori di stress presso il personale TA, in ottemperanza a quanto disposto dalla vigente normativa su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

L'obiettivo finale è quello di promuovere il benessere collettivo attraverso l'identificazione di opportuni interventi di tipo preventivo.

Fasi del progetto:



## LE FASI DEL PROGETTO DI VALUTAZIONE



Fase 1

**Raccolta di indicatori organizzativi dello stress:** sono stati raccolti e analizzati dati organizzativi che costituiscono possibili indicatori di stress lavorativo

Fase 2

**Informazione ai lavoratori:** sono stati informati i lavoratori in merito al progetto e si sono raccolti i suggerimenti

Fase 3

**Indagine e divulgazione dei dati:** è stato coinvolto un campione rappresentativo di tutto il personale TA attraverso dei Focus Group e successivamente tutti i lavoratori (PTA) con la compilazione di un Questionario delle percezioni soggettive

Fase 4

**Pianificazione degli interventi:** a seguito dell'individuazione delle aree di miglioramento effettuata al termine della fase precedente, saranno pianificate delle azioni positive mirate

Fase 5

**Attuazione degli interventi** identificati durante la fase precedente

Fase 6

**Verifica/aggiornamento** del documento di valutazione del rischio

## INDAGINE E DIVULGAZIONE DEI DATI - metodologia



La terza fase del progetto ha visto un coinvolgimento diretto dei lavoratori (PTA), avvenuto sia attraverso **focus group** che, soprattutto, attraverso la compilazione di un **questionario delle percezioni soggettive**.

Il «Questionario delle percezioni soggettive» è stato strutturato in 3 parti:

- **Parte prima:** vengono evidenziate le condizioni organizzative riconosciute come possibili cause di stress lavoro-correlato
- **Parte seconda:** vengono valutate le reazioni potenzialmente associate a tali condizioni
- **Parte terza:** vengono rilevate alcune informazioni di tipo socio-anagrafico

## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

Le **condizioni organizzative** riconosciute come possibili cause di stress lavoro-correlato sono state indagate attraverso l'analisi delle seguenti dimensioni:

- **Carichi di lavoro** (ad es. “Devo lavorare molto intensamente”): mole del lavoro da svolgere e ritmo che è necessario tenere nell'esecuzione del compito;
- **Autonomia nell'organizzazione** (ad es. “Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro”): grado di libertà e autonomia posseduta nell'organizzazione del proprio lavoro;
- **Supporto superiori** (ad es. “Il mio diretto Responsabile mi incoraggia nel lavoro”): aiuto e sostegno ricevuto dai superiori;
- **Supporto pari** (ad es. “Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito”): aiuto e sostegno ricevuto dai colleghi;
- **Relazioni interpersonali sul lavoro** (ad es. “Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi”): qualità dei rapporti interpersonali sul lavoro;
- **Chiarezza del ruolo** (ad es. “Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro”): chiarezza riguardo ai propri compiti e responsabilità;
- **Coinvolgimento nel cambiamento** (ad es. “Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro”): gestione e comunicazione ai lavoratori dei cambiamenti organizzativi.



## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE

La partecipazione del personale all'indagine è stata più che soddisfacente. Alla data di chiusura dell'indagine, avevano compilato il questionario 429 lavoratori (68,9 % del totale PTA). Tale percentuale di compilazione (volontaria e con garanzie di anonimato) ha consentito di avere a disposizione un buon campione sul quale poter effettuare un'analisi attendibile dei dati.

Numero di questionari raccolti	429	68,9%
Totale personale TA UniTN *	623	

\* alla data di somministrazione del questionario

## INDAGINE E DIVULGAZIONE DEI DATI – numerosità del campione



Si riporta di seguito la distribuzione delle variabili socio-anagrafiche nel campione valutato. Per ogni variabile, il numero dei questionari valutati varia in base alle informazioni (facoltative) fornite dal compilatore.

**Tabella 1.**

Distribuzione delle variabili socio-anagrafiche ed occupazionali considerate nel campione (questionari valutati) e nella popolazione TA UniTN

GENERE	n. tot.	Uomini	Donne	
Questionari valutati	396	36,6 %	63,4 %	
Totale PTA UniTN	623	39,0 %	61,0 %	
ETÀ (ANNI)	n. tot.	fino a 30	31-50	51 e oltre
Questionari valutati	387	5,4 %	80,9 %	13,7 %
Totale PTA UniTN	623	2,4 %	77,6 %	20,0 %
INCARICO DI RESPONSABILITÀ	n. tot.	Sì	No	
Questionari valutati	380	27,6 %	72,4 %	
Totale PTA UniTN	623	30,2 %	69,8 %	
TIPO STRUTTURA DI AFFERENZA	n. tot.	Amministrazione Centrale	Strutture didattiche /di ricerca	
Questionari valutati	388	55,2 %	44,8 %	
Totale PTA UniTN	623	63,2 %	36,8 %	
CONTRATTO DI LAVORO	n. tot.	Tempo indeterminato	Altro	
Questionari valutati	403	89,1 %	10,9 %	
Totale PTA UniTN	623	91,0 %	9,0 %	

## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

Si riportano di seguito i valori medi emersi su ciascuna dimensione. I risultati sono restituiti differenziando due diversi gruppi:

- A. personale *con* incarichi di responsabilità;
- B. personale *senza* incarichi di responsabilità.

Nelle pagine successive vengono presentati i risultati complessivi ed i risultati differenziati per:

1. tipologia di struttura di appartenenza
2. genere
3. età
4. tipo di contratto di lavoro.

I valori riportati nelle tabelle corrispondono ai valori medi delle risposte

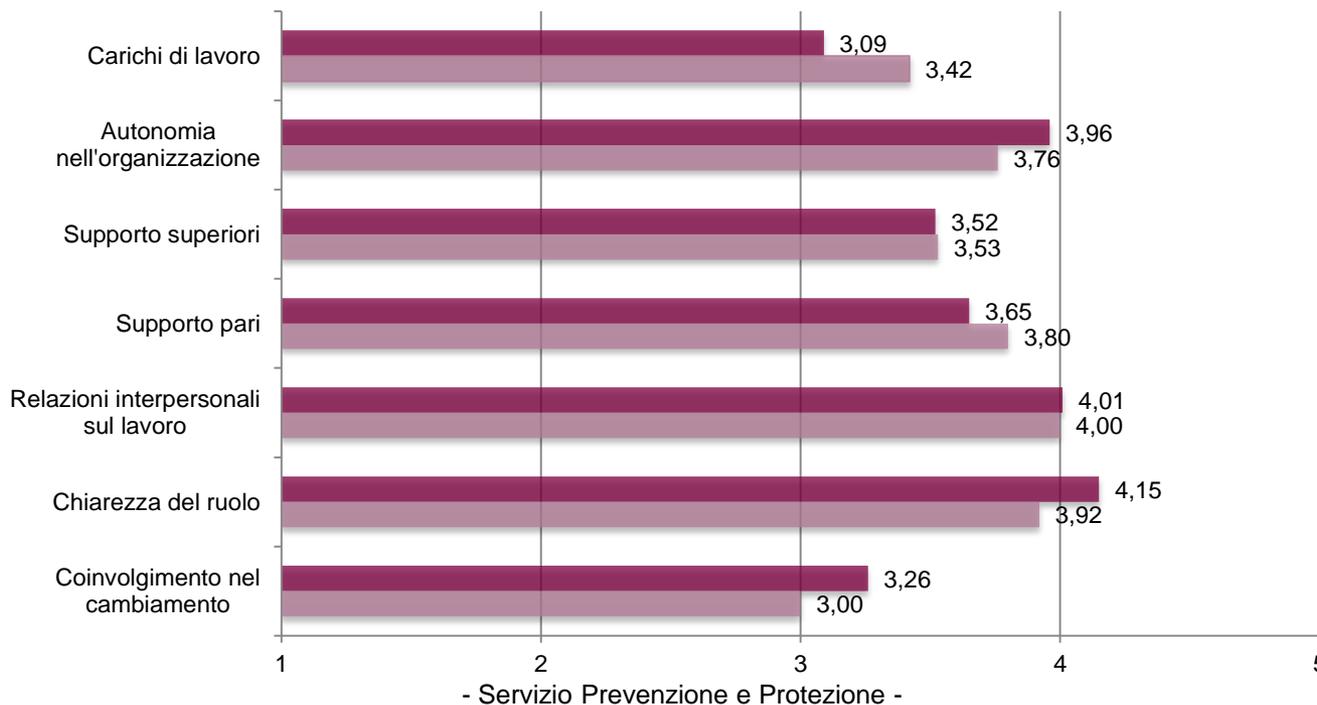
Valore	Risposta
1	mai / fortemente in disaccordo
2	raramente / in disaccordo
3	qualche volta / né d'accordo né in disaccordo
4	spesso / d'accordo
5	sempre / fortemente d'accordo

Il valore 1 rappresenta pertanto la situazione peggiore, il valore 5 rappresenta la situazione migliore.

## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

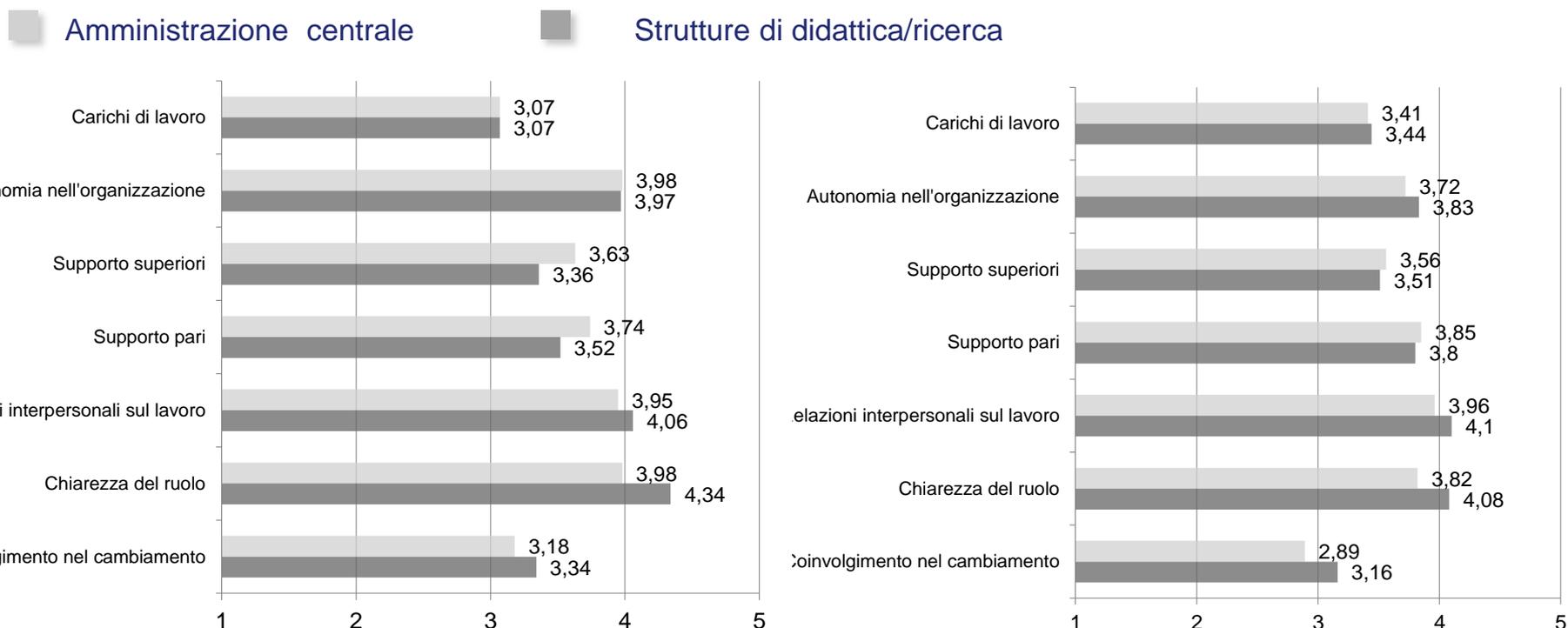
**Figura 1:** Valori medi emersi su ciascuna dimensione analizzata.

■ Personale con incarichi di responsabilità      ■ Personale senza incarichi di responsabilità



## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

**Figura 2 A. e B. :** Valori medi emersi su ciascuna dimensione analizzata, differenziati per **tipologia di struttura di appartenenza**.



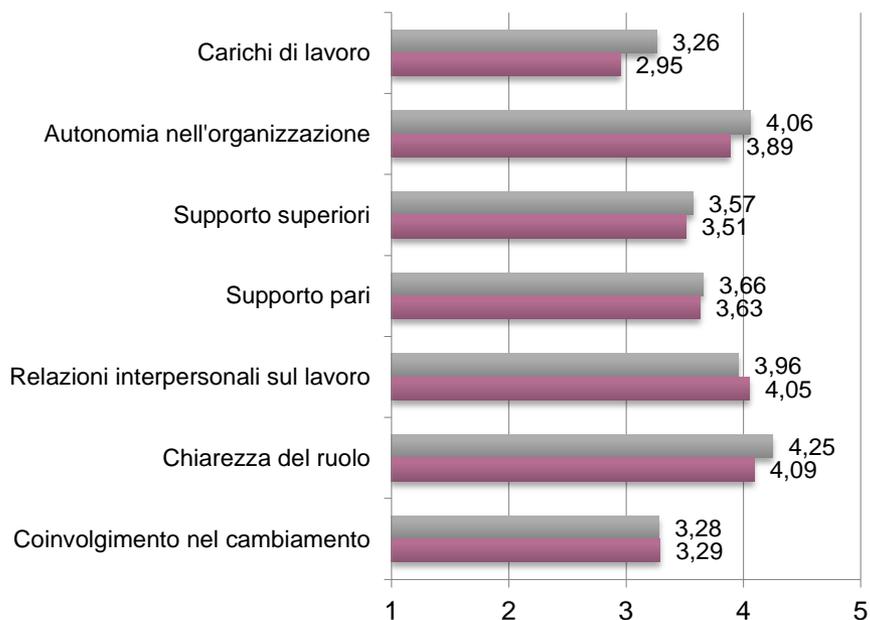
**A. Personale con incarichi di responsabilità**

**B. Personale senza incarichi di responsabilità**

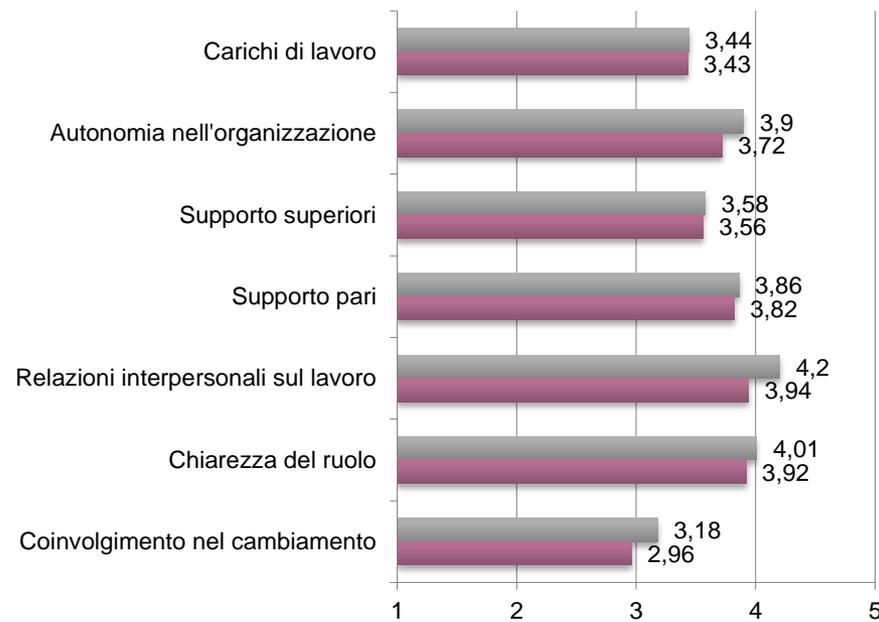
## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

Figura 3 A. e B. : Valori medi emersi su ciascuna dimensione analizzata, differenziati per **genere**

■ Uomini  
■ Donne



A. Personale con incarichi di responsabilità

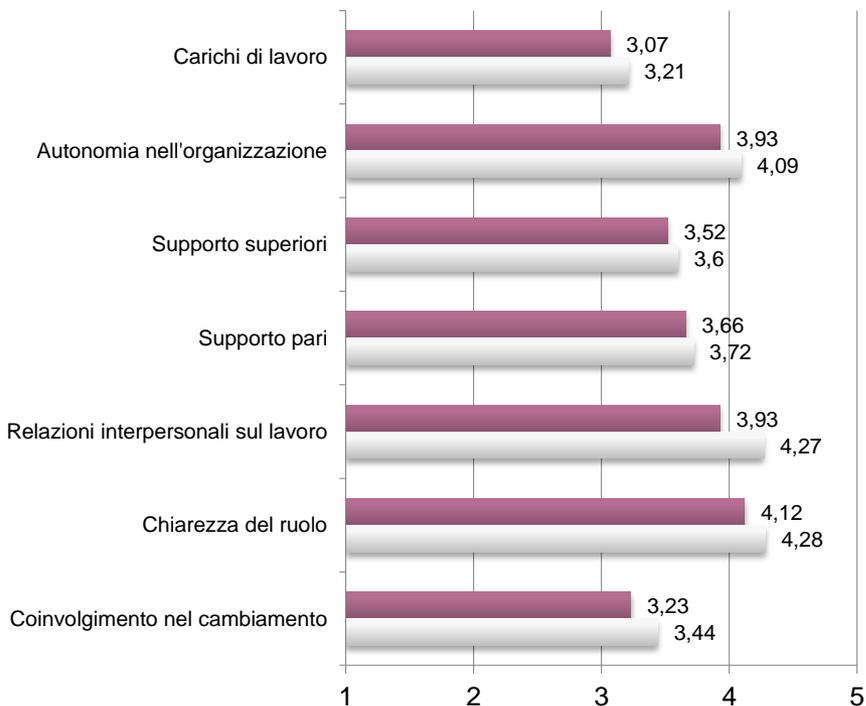


B. Personale senza incarichi di responsabilità

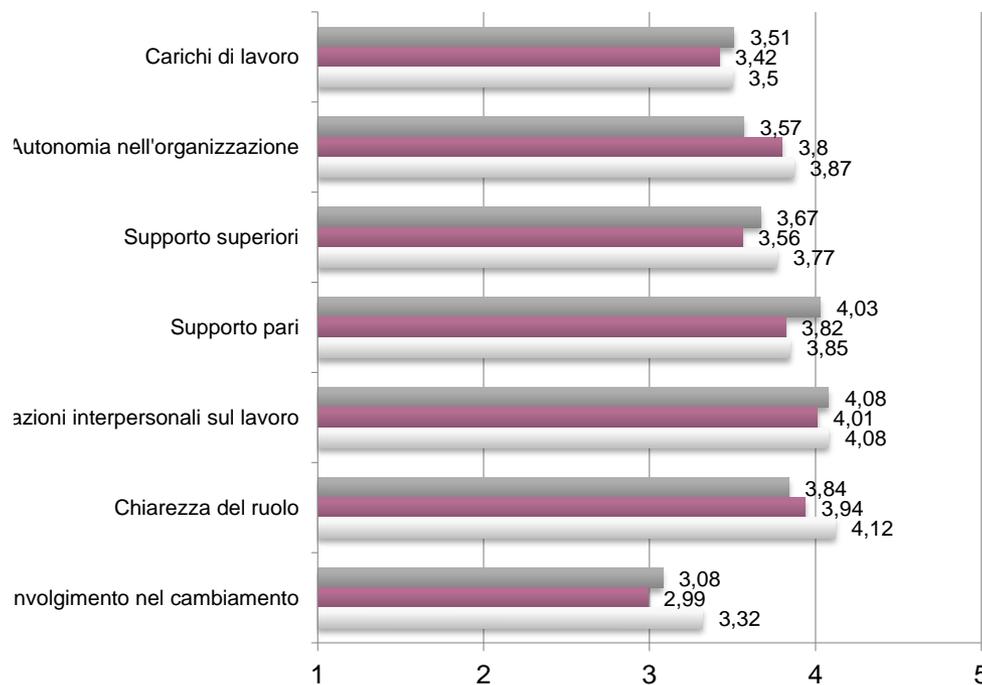
## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

Figura 4 A. e B. : Valori medi emersi su ciascuna dimensione analizzata, differenziati per **fasce d'età**

■ fino a 30 anni      ■ 31 - 50 anni      ■ 51 anni e oltre



A. Personale con incarichi di responsabilità



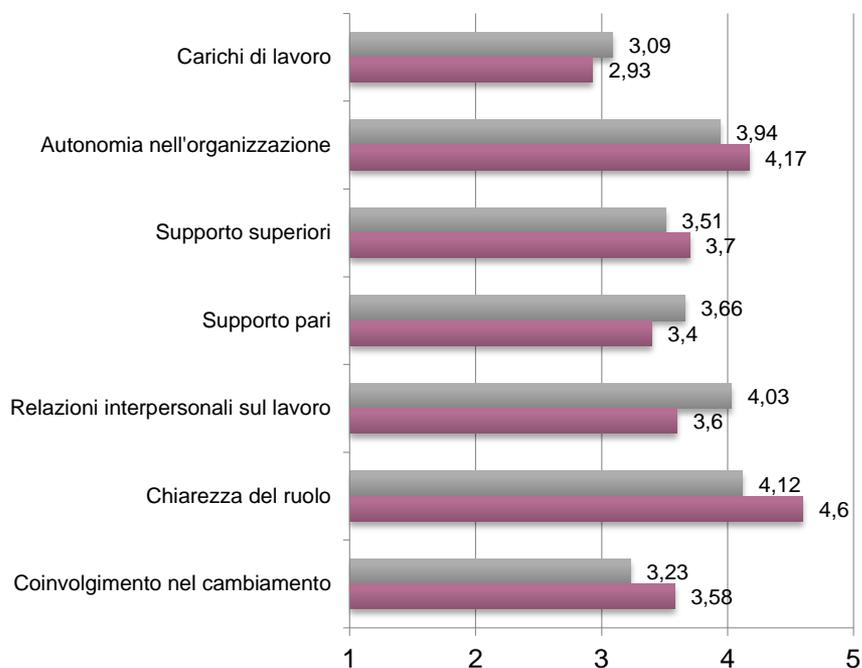
B. Personale senza incarichi di responsabilità

## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE PRIMA

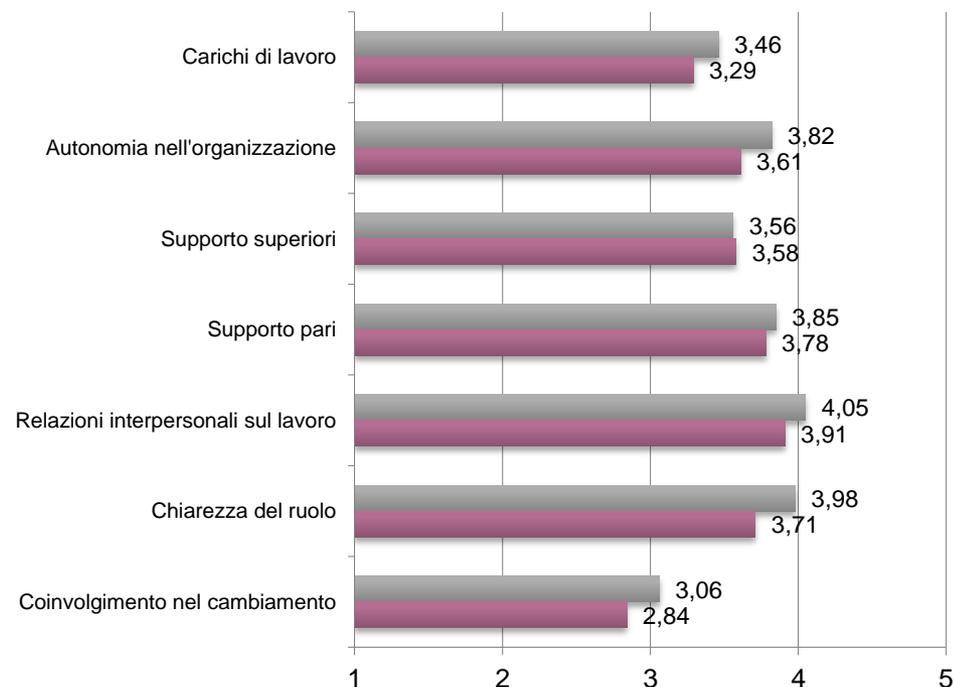
Figura 5 A. e B. : Valori medi emersi su ciascuna dimensione analizzata, differenziati per tipo di **contratto di lavoro**

■ Tempo indeterminato

■ Altro



A. Personale con incarichi di responsabilità



B. Personale senza incarichi di responsabilità

## QUESTIONARIO DELLE PERCEZIONI SOGGETTIVE – PARTE SECONDA

Nella **seconda parte del questionario** (*General Health Questionnaire* o GHQ; Goldberg, 1972), sono state indagate le reazioni da stress in termini di sintomi generali.  
Sono stati infine correlati i livelli di sintomatologia da stress con le dimensioni indagate.

	Sintomatologia da stress sopra-soglia riconducibile al lavoro
Personale con incarico di responsabilità	13.7%
Personale senza incarico di responsabilità	18%

## PREMESSA GENERALE

In generale si rileva che, per ogni dimensione indagata, i valori medi ottenuti di assestano su punteggi maggiori/uguali a 3, su una scala da 1 a 5. Dall'analisi non sono quindi emersi elementi tali da far ipotizzare un rischio alto di stress lavoro-correlato.

Si riporta di seguito un breve commento specifico ai risultati di ciascuna dimensione.

## CARICHI DI LAVORO

La percezione sul carico di lavoro è collegabile alle richieste di standard di prestazione crescenti. In particolare, per i lavoratori con incarichi di responsabilità questo aspetto è il più delicato, indifferentemente dal tipo di afferenza (Amministrazione centrale o Strutture didattica/ricerca). Tale situazione potrebbe influenzare negativamente anche i diretti collaboratori (personale senza incarico di responsabilità), che evidenziano livelli inferiori di chiarezza e comprensione dei compiti e delle responsabilità.

E' da evidenziare, tuttavia, che tale situazione non ha trovato riscontri apprezzabili nella valutazione dei dati oggettivi (malattie, richieste di trasferimento, infortuni, malattie professionali, ecc.) effettuata nella fase preliminare del progetto. Si segnala che valori elevati riferiti ai «Carichi di lavoro» non esprimono una situazione di per sé nociva; nel caso, ad esempio, dei lavoratori con incarico di responsabilità, a fronte di alti livelli di «Carichi di lavoro» si associano altrettanto elevati livelli di «Autonomia nell'organizzazione», che esprimono una buona possibilità di governare in autonomia la propria attività lavorativa.

## **AUTONOMIA NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

E' una delle dimensioni con risultati migliori e, come già indicato al punto precedente, indica una generale ampia autonomia dei lavoratori nella gestione dell'attività lavorativa. Richieste di prestazioni anche molto elevate (carichi di lavoro) che mettono alla prova il lavoratore devono poter essere gestite nella modalità ritenuta più opportuna.

## **SUPPORTO SUPERIORI E PARI**

La dimensione del «Supporto da parte dei superiori» ha ottenuto una valutazione positiva. Un ulteriore miglioramento in questo ambito potrebbe mitigare gli effetti negativi di altri fattori, in particolare del tipo «carichi di lavoro» e «coinvolgimento nel cambiamento», svolgendo un ruolo protettivo e influenzando positivamente anche gli aspetti legati a compiti e responsabilità dei collaboratori.

## **RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

In generale i valori rilevati hanno conseguito i punteggi complessivi migliori. Da sottolineare che gli stessi indicatori oggettivi (es. numero di trasferimenti interni richiesti dal personale, procedimenti e sanzioni disciplinari) non hanno evidenziato elementi degni di nota, come è confermato anche dalle indicazioni dei medici competenti.



## CHIAREZZA DEL RUOLO

E' una dimensione che, assieme a quella del «coinvolgimento nel cambiamento», presenta margini più ampi di miglioramento, in particolare per i lavoratori senza incarichi di responsabilità più giovani, afferenti alle strutture centrali e con un contratto diverso dal tempo indeterminato. Al riguardo è ipotizzabile che le successive manovre di stabilizzazione abbiano attenuato il fenomeno.

## COINVOLGIMENTO NEL CAMBIAMENTO

Tale aspetto presenta margini di miglioramento nei confronti delle varie tipologie di lavoratori analizzate. Questo dato è da leggere soprattutto alla luce dei cambiamenti organizzativi e dell'incertezza relativa alla situazione del personale precario in servizio al momento della somministrazione, successivamente stabilizzato, ma anche in considerazione del periodo caratterizzato da elevata preoccupazione in merito alla situazione del Paese.

Anche in considerazione degli avvenuti cambiamenti interni, la prevista somministrazione di un successivo questionario verrà effettuata non prima dell'estate 2013.

## INDIVIDUAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE



Sulla base dei risultati e delle considerazioni, sono state individuate delle aree di miglioramento e quindi delle **azioni positive** da mettere in atto principalmente nei seguenti ambiti:

- **Interventi formativi** a favore dei responsabili in merito al **ruolo di supporto ai collaboratori** e all'adeguata distribuzione dei carichi di lavoro;
- **Servizio di sostegno** nei confronti del personale che si trova in situazioni di disagio psicologico lavorativo, realizzato attraverso il supporto di professionalità specifiche.

Infine, per considerare la stabilità nel tempo o la cronicità della situazione, è necessario un **monitoraggio continuo**, che avverrà attraverso:

- un «**osservatorio**» che prevede il coinvolgimento del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la revisione annuale degli **indicatori oggettivi**;
- la somministrazione, nel corso del 2013, di un **questionario di follow up**.

Servizio Prevenzione e Protezione

[sicurezza@amm.unitn.it](mailto:sicurezza@amm.unitn.it)

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

[rls@unitn.it](mailto:rls@unitn.it)