

COMUNE di CODOGNO



VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

(Accordo Europeo 8 Ottobre 2004 - Art. 28 D.L.vo 81/08)

Febbraio 2010

Indagine effettuata in collaborazione con

Euronorma

&

KAIROS



ANAGRAFICA AZIENDALE

RAGIONE SOCIALE: Comune di Codogno

SEDE LEGALE ed AMMINISTRATIVA: Via Vittorio Emanuele 4

DATORE DI LAVORO: Regina Zazzi, Patrizia Bardi, Silvano Palazzina, Eleonora Tassi, Marcella Incerti, Emilio Pezzi

RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE: Graziano Frigeri

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: Pieraugusto Palazzina

MEDICO COMPETENTE: Graziano Frigeri, Carlotta Canali

1. INTRODUZIONE

La presente relazione costituisce l'allegato relativo alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato al Documento di cui all'art. 28 comma 2 del D.L.vo 81/08. La Valutazione del Rischio è stata effettuata, sotto la responsabilità del Datore di Lavoro in collaborazione con Il RSPP ed il Medico Competente, con la consultazione preventiva del RLS applicando, per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, il Protocollo *Eur&Ka^o*.

A differenza di altre metodologie, ed in linea con il concetto di "valutazione del rischio", il Protocollo *Eur&Ka^o* non si propone di individuare patologie da stress già conclamate nei singoli individui (compito che spetta al Medico Competente in sede di sorveglianza sanitaria, eventualmente supportato da altre figure professionali) ma di evidenziare le eventuali criticità presenti nell'ambiente e nella organizzazione del lavoro che possono costituire fonte di stress e che potrebbero, se non adeguatamente identificate, aggredite e risolte, produrre nel tempo patologie a carico dei lavoratori.

In poche parole, così come la valutazione del rischio da rumore non si fa eseguendo audiometrie, la valutazione del rischio da stress lavoro correlato non si dovrebbe fare utilizzando strumenti (questionari, colloqui individuali ecc.) progettati non per valutare il rischio, ma per valutare il danno conclamato sui singoli individui.

2. LO STRESS LAVORO CORRELATO

L'accordo Europeo del 8 Ottobre 2004 relativo allo stress sul lavoro, espressamente richiamato dall'art. 28 comma 1, definisce lo stress come *"uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed 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 è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. D'altra parte, lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Lo stress da lavoro può peraltro essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

Il fenomeno stress è estremamente complesso, ed al momento attuale non esiste una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress. Tuttavia un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro. L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro, ma le misure devono essere attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

La metodologia utilizzata tiene conto degli indirizzi generali emanati dalla Regione Lombardia con il Decreto del 12 Dicembre 2009.

3. DESCRIZIONE DEL METODO

3.1 SCOPO

Il Protocollo Eur&Ka^o effettua la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tramite somministrazione dell'Eur&Ka Evaluation Questionnaire^o, self-report anonimo, predisposto da un Team Scientifico (Medici del Lavoro, Psicologi del Lavoro, Sociologi, Esperti in Organizzazione Aziendale e Coaching) costituito da Euronorma in collaborazione con l'Associazione Culturale Kairòs, sul modello bio-psico-sociale del rilevamento dello stress lavorativo.

Il questionario comprende cinque sezioni espressamente progettate per il rilevamento in Azienda dell'esposizione al rischio attuale da stress lavoro-correlato e, in caso di criticità rilevate, in grado di individuare le strategie mirate alla prevenzione, con riferimento ai gruppi a rischio.

Come specificato in premessa, l'obiettivo di qualsiasi valutazione del rischio (e quindi anche da stress lavoro-correlato), non è l'evidenziazione del danno sui singoli individui ma, appunto, la rilevazione e la stima del rischio sulla popolazione o sul gruppo a rischio.

3.2 METODOLOGIA

3.2.1 MODALITA' DI INTERVENTO

L'intervento si sviluppa secondo i seguenti step:

- Incontro del Team con la Direzione Aziendale, ed acquisizione delle informazioni preliminari sulla organizzazione del lavoro e sui principali macro-indicatori con riferimento alle indicazioni dell'accordo Europeo del 2004, e tenendo conto degli indirizzi generali emanati dalla Regione Lombardia il 10 Dicembre 2009.
- Incontro del Team con gli attori della prevenzione: RSPP, Medico Competente, RLS;
- Incontro informativo/formativo con i lavoratori, o con i loro rappresentanti, effettuato dal Team, finalizzato ad illustrare lo scopo e la metodologia di somministrazione, elaborazione e valutazione; in questa fase vengono fornite le informazioni tecniche sulle garanzie di anonimato e non tracciabilità delle risposte;
- Somministrazione del questionario di valutazione (in formato cartaceo, secondo il metodo "elettorale"¹);

¹ Al momento della consegna del questionario, il lavoratore stesso stacca l'ultima pagina contenente il proprio nominativo ed inserisce il questionario in un'urna, che verrà ritirata direttamente dal Team Eur&Ka^o. Questa procedura garantisce ad un tempo la registrazione della partecipazione alla valutazione da parte di tutti i lavoratori, nonché l'anonimato e la non tracciabilità.

- Elaborazione dei dati con software SPSS (Statistical Package for the Social Science) secondo l'algoritmo originale Eur&Ka[®]. Per ogni tipologia di analisi statistica è stata considerata la significatività per $p < 0.05$;
- Stesura del documento di valutazione dei rischi, con indicazione delle eventuali aree critiche e relative misure correttive;
- Presentazione e discussione dei risultati;

3.2.2 DESCRIZIONE DELLE SEZIONI

Il questionario è composto dalle seguenti sezioni:

1. **Sezione anagrafica**: vengono presi in considerazione i fattori anagrafici che risultano maggiormente connessi al rischio di sviluppare stress lavoro-correlato. In questa sezione sono inoltre presenti delle domande di carattere generale che restituiscono un indice immediato sulla percezione del proprio stato di salute.
2. **Sezione sintomi**: valuta i sintomi presenti, possibili indicatori di stress lavoro-correlato. L'indagine considera la presenza del sintomo ed eventuali variazioni negli ultimi tre mesi rispetto allo stato abituale del lavoratore. I sintomi si dividono in Fisici, Comportamentali, Emotivi, Cognitivi.
3. **Sezione analisi rapporti interpersonali**: la sezione valuta i gradimenti relazionali con le principali figure esterne ed interne all'azienda. Questa informazione è indispensabile per l'individuazione dello stile di relazione e del gradimento dei rapporti interpersonali.
4. **Sezione analisi ambiente lavorativo**: è suddivisa in due sotto-sezioni:
 - *clima organizzativo* (percezione del clima nell'organizzazione aziendale);
 - *ambiente fisico* (percezione di rischi connessi alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro).
5. **Sezione capacità di fronteggiamento** (LSK): valuta la percezione della propria capacità di padroneggiare le abilità di vita (comunicazione efficace, cooperazione, strategie di fronteggiamento dello stress, intelligenza emotiva, ecc.) come fattore di protezione rispetto allo sviluppo di stress. Questa sezione ci fornisce anche prime indicazioni sulle possibilità di interventi di prevenzione.

3.2.3 ANALISI DEI DATI

Per ognuna delle sezioni sono considerate tre aree di significatività del rischio ciascuna delimitata da valori prestabiliti in base all'algoritmo Eur&Ka^o (cutoff). I cutoff così definiti sono rappresentati nelle successive tabelle 1-4.

Tabella 1. SEZIONE SINTOMI

Valori di CUTOFF	Significato	Interventi
$< 1,5$	basso rischio da stress	non necessari
$\geq 1,5$ e ≤ 2	medio rischio da stress	necessari
> 2	alto rischio da stress	necessari

Tabella 2. SEZIONE RAPPORTI INTERPERSONALI

Valori di CUTOFF	Significato	Interventi
< 2	basso rischio da stress	non necessari
≥ 2 e $\leq 2,5$	medio rischio da stress	necessari
$> 2,5$	alto rischio da stress	necessari

Tabella 3. SEZIONE AMBIENTE LAVORATIVO

Valori di CUTOFF	Significato	Interventi
< 2	basso rischio da stress	non necessari
≥ 2 e $\leq 2,5$	medio rischio da stress	necessari
$> 2,5$	alto rischio da stress	necessari

Tabella 4. SEZIONE FRONTEGGIAMENTO

Valori di CUTOFF	Significato	Interventi
< 2	basso rischio da stress	non necessari
≥ 2 e $\leq 2,5$	medio rischio da stress	necessari
$> 2,5$	alto rischio da stress	necessari

Successivamente all'analisi rispetto ai valori di cutoff, sono stati utilizzati i seguenti parametri:

Moda: la modalità (o la classe di modalità) caratterizzata dalla massima frequenza.

Mediana: il valore/modalità (o l'insieme di valori/modalità) assunto dalle unità statistiche che si trovano nel mezzo della distribuzione.

Media: La media aritmetica semplice è la media così come viene intesa comunemente. Viene calcolata sommando i diversi valori a disposizione, i quali vengono divisi con il numero complessivo di valori.

Percentile: il valore di un insieme ordinato tale per cui lo stesso valore e tutti gli altri valori ad esso inferiori sono in quantità pari al valore di percentile visto come percentuale.

4. RISULTATI

4.1 DESCRIZIONE DELLA POPOLAZIONE

Tab.5 CODOGNO * suddivisione per genere

La tabella 5 riporta la distribuzione per genere dei 97 lavoratori che hanno compilato il questionario. Sono stati considerate come entità separate le due strutture afferenti al comune: "Codogno Soave" per i lavoratori con sede operativa a Palazzo Soave, e "Codogno Comune" per tutti i restanti lavoratori. Per ognuna delle seguenti coppie di tabelle, la prima evidenzia frequenze e percentuali relative alla distribuzione; la seconda mostra eventuali distribuzioni con differenze significative (per $p < .05$).

Nella tabella sottostante è evidente la maggioranza significativa del sesso maschile a Soave rispetto a Codogno Comune, dovuta alla tipologia di mansioni specifiche della sede.

			cod_sesso		Total
			femmina	maschio	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	4	10	35
		% within CODOGNO	11,4%	28,6%	100,0%
		% within cod_sesso	30,8%	23,8%	36,1%
		% of Total	4,1%	10,3%	36,1%
	Codogno Comune	Count	9	32	62
		% within CODOGNO	14,5%	51,6%	100,0%
		% within cod_sesso	69,2%	76,2%	63,9%
		% of Total	9,3%	33,0%	63,9%
Total		Count	13	42	97
		% within CODOGNO	13,4%	43,3%	100,0%
		% within cod_sesso	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	13,4%	43,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,430*	2	,040
Likelihood Ratio	6,477	2	,039
N of Valid Cases	97		

			cod_sesso			Total
				femmina	maschio	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	4	10	21	35
		% within CODOGNO	11,4%	28,6%	60,0%	100,0%
		% within cod_sesso	30,8%	23,8%	50,0%	36,1%
		% of Total	4,1%	10,3%	21,6%	36,1%
	Codogno Comune	Count	9	32	21	62
		% within CODOGNO	14,5%	51,6%	33,9%	100,0%
		% within cod_sesso	69,2%	76,2%	50,0%	63,9%
		% of Total	9,3%	33,0%	21,6%	63,9%
Total	Count	13	42	42	97	
	% within CODOGNO	13,4%	43,3%	43,3%	100,0%	
	% within cod_sesso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,69.

Tab.6 CODOGNO * fasce d'età

La tabella 6 riassume la distribuzione per età: la fascia maggiormente rappresentata è quella dai 35 ai 54 anni, in letteratura considerata a basso rischio di stress lavoro correlato. Non ci sono significative differenze tra le due diverse distribuzioni di sede.

			cod_età						Total
				25-34	35-44	45-54	55-60	sup.60	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	3	2	10	14	5	1	35
		% within CODOGNO	8,6%	5,7%	28,6%	40,0%	14,3%	2,9%	100,0%
		% within cod_età	33,3%	28,6%	27,8%	38,9%	62,5%	100,0%	36,1%
		% of Total	3,1%	2,1%	10,3%	14,4%	5,2%	1,0%	36,1%
	Codogno Comune	Count	6	5	26	22	3	0	62
		% within CODOGNO	9,7%	8,1%	41,9%	35,5%	4,8%	,0%	100,0%
		% within cod_età	66,7%	71,4%	72,2%	61,1%	37,5%	,0%	63,9%
		% of Total	6,2%	5,2%	26,8%	22,7%	3,1%	,0%	63,9%
Total		Count	9	7	36	36	8	1	97
		% within CODOGNO	9,3%	7,2%	37,1%	37,1%	8,2%	1,0%	100,0%
		% within cod_età	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	9,3%	7,2%	37,1%	37,1%	8,2%	1,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,592 ^a	5	,348
Likelihood Ratio	5,782	5	,328
N of Valid Cases	97		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Tab.7 CODOGNO * luogo di nascita

La tabella 7 si riferisce al luogo di nascita. Nello specifico la maggioranza è nata nel nord d'Italia: **si tratta quindi di una popolazione per la stragrande maggioranza di origine locale**. La stessa condizione si ripete nelle due diverse realtà analizzate, senza differenze significative.

			luogo_nasc_lta_cod				Total
				isole	Italia del nord	sud	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	3	2	29	1	35
		% within CODOGNO	8,6%	5,7%	82,9%	2,9%	100,0%
		% within luogo_nasc_lta_cod	37,5%	50,0%	34,5%	100,0%	36,1%
		% of Total	3,1%	2,1%	29,9%	1,0%	36,1%
	Codogno Comune	Count	5	2	55	0	62
		% within CODOGNO	8,1%	3,2%	88,7%	,0%	100,0%
		% within luogo_nasc_lta_cod	62,5%	50,0%	65,5%	,0%	63,9%
		% of Total	5,2%	2,1%	56,7%	,0%	63,9%
	Total	Count	8	4	84	1	97
		% within CODOGNO	8,2%	4,1%	86,6%	1,0%	100,0%
		% within luogo_nasc_lta_cod	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	8,2%	4,1%	86,6%	1,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,203 ^a	3	,531
Likelihood Ratio	2,457	3	,483
N of Valid Cases	97		

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Tab.8 CODOGNO * stato civile

La tabella 8, relativa allo stato civile, evidenzia una popolazione costituita per la maggior parte da lavoratori con partner (più del 60% tra coniugati e conviventi in entrambe le realtà). Circa il 7% dei lavoratori non ha fornito la risposta.

			stato_civ_cod						Total
				celibe/nubile	coniugato	convivente	separato	vedovo	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	3	7	23	1	1	0	35
		% within CODOGNO	8,6%	20,0%	65,7%	2,9%	2,9%	,0%	100,0%
		% within stato_civ_cod	42,9%	38,9%	35,9%	50,0%	20,0%	,0%	36,1%
		% of Total	3,1%	7,2%	23,7%	1,0%	1,0%	,0%	36,1%
	Codogno Comune	Count	4	11	41	1	4	1	62
		% within CODOGNO	6,5%	17,7%	66,1%	1,6%	6,5%	1,6%	100,0%
		% within stato_civ_cod	57,1%	61,1%	64,1%	50,0%	80,0%	100,0%	63,9%
		% of Total	4,1%	11,3%	42,3%	1,0%	4,1%	1,0%	63,9%
	Total	Count	7	18	64	2	5	1	97
		% within CODOGNO	7,2%	18,6%	66,0%	2,1%	5,2%	1,0%	100,0%
		% within stato_civ_cod	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	7,2%	18,6%	66,0%	2,1%	5,2%	1,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,495 ^a	5	,914
Likelihood Ratio	1,869	5	,867
N of Valid Cases	97		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Tab.9 CODOGNO * con chi vive

La tabella 9, si riferisce agli aspetti di convivenza e rispecchia il dato precedente. La significatività riportata nella seconda tabella si riferisce alle risposte relative alla convivenza con partner ma non con i figli. Si potrebbe ipotizzare che (anche alla luce della successiva tabella relativa alla presenza di figli) la fascia d'età maggiore potrebbe includere figli già grandi e quindi autonomi.

			con_chi_vive_cod						Total
				altro	con figlio/i	con moglie/marito/ partner	partner e figlio/i	solo	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	4	4	0	6	17	4	35
		% within CODOGNO	11,4%	11,4%	,0%	17,1%	48,6%	11,4%	100,0%
		% within con_chi_vive_cod	50,0%	36,4%	,0%	12,0%	100,0%	44,4%	36,1%
		% of Total	4,1%	4,1%	,0%	6,2%	17,5%	4,1%	36,1%
	Codogno Comune	Count	4	7	2	44	0	5	62
		% within CODOGNO	6,5%	11,3%	3,2%	71,0%	,0%	8,1%	100,0%
		% within con_chi_vive_cod	50,0%	63,6%	100,0%	88,0%	,0%	55,6%	63,9%
		% of Total	4,1%	7,2%	2,1%	45,4%	,0%	5,2%	63,9%
Total	Count		8	11	2	50	17	9	97
	% within CODOGNO		8,2%	11,3%	2,1%	51,5%	17,5%	9,3%	100,0%
	% within con_chi_vive_cod		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		8,2%	11,3%	2,1%	51,5%	17,5%	9,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	44,762 ^a	5	,000
Likelihood Ratio	52,286	5	,000
N of Valid Cases	97		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,72.

Tab.10 CODOGNO * figli

La tabella 10, evidenzia che il ruolo genitoriale è presente in modo piuttosto omogeneo.

			figli		Total
			no	si	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	3	11	21
		% within CODOGNO	8,6%	31,4%	60,0%
		% within figli	33,3%	40,7%	34,4%
		% of Total	3,1%	11,3%	21,6%
	Codogno Comune	Count	6	16	40
		% within CODOGNO	9,7%	25,8%	64,5%
		% within figli	66,7%	59,3%	65,6%
		% of Total	6,2%	16,5%	41,2%
Total		Count	9	27	61
		% within CODOGNO	9,3%	27,8%	62,9%
		% within figli	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	9,3%	27,8%	62,9%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,356 ^a	2	,837
Likelihood Ratio	,353	2	,838
N of Valid Cases	97		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,25.

Tab.11 CODOGNO * titolo di studio

La tabella 11, indica in generale un livello di istruzione medio-alto, tendenzialmente più alto a Codogno Comune. Da sottolineare comunque che in generale solo il 20% ca. ha un livello di istruzione che si ferma alla scuola media inferiore.

			titolo_studio_cod						Total
				diploma universit	laurea	media inferiore	media superiore	scuola elementare	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	3	0	4	12	15	1	35
		% within CODOGNO	8,6%	,0%	11,4%	34,3%	42,9%	2,9%	100,0%
		% within titolo_studio_cod	30,0%	,0%	28,6%	63,2%	30,0%	100,0%	36,1%
		% of Total	3,1%	,0%	4,1%	12,4%	15,5%	1,0%	36,1%
	Codogno Comune	Count	7	3	10	7	35	0	62
		% within CODOGNO	11,3%	4,8%	16,1%	11,3%	56,5%	,0%	100,0%
		% within titolo_studio_cod	70,0%	100,0%	71,4%	36,8%	70,0%	,0%	63,9%
		% of Total	7,2%	3,1%	10,3%	7,2%	36,1%	,0%	63,9%
Total		Count	10	3	14	19	50	1	97
		% within CODOGNO	10,3%	3,1%	14,4%	19,6%	51,5%	1,0%	100,0%
		% within titolo_studio_cod	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	10,3%	3,1%	14,4%	19,6%	51,5%	1,0%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,809 ^a	5	,055
Likelihood Ratio	11,791	5	,038
N of Valid Cases	97		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Tab.12 CODOGNO * mansione lavorativa

La tabella 12, mostra come la maggioranza dei soggetti sia addetta a ricoprire ruoli impiegatizi. Da sottolineare che oltre il 40% della popolazione non ha fornito la risposta. Questo rispecchia le ansie relative alla possibile tracciabilità delle domande. Può inoltre evidenziare una difficoltà interna all'organizzazione relativa ad uno scarso livello di assertività.

			mansione_cod					Total
				amminist	assisten	collabor	insegnan	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	21	12	1	1	0	35
		% within CODOGNO	60,0%	34,3%	2,9%	2,9%	,0%	100,0%
		% within mansione_cod	46,7%	27,9%	100,0%	33,3%	,0%	36,1%
		% of Total	21,6%	12,4%	1,0%	1,0%	,0%	36,1%
	Codogno Comune	Count	24	31	0	2	5	62
		% within CODOGNO	38,7%	50,0%	,0%	3,2%	8,1%	100,0%
		% within mansione_cod	53,3%	72,1%	,0%	66,7%	100,0%	63,9%
		% of Total	24,7%	32,0%	,0%	2,1%	5,2%	63,9%
Total	Count	45	43	1	3	5	97	
	% within CODOGNO	46,4%	44,3%	1,0%	3,1%	5,2%	100,0%	
	% within mansione_cod	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	46,4%	44,3%	1,0%	3,1%	5,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,036 ^a	4	,090
Likelihood Ratio	9,934	4	,042
N of Valid Cases	97		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,36.

Tab.13 CODOGNO * tipo di contratto lavorativo

La tabella 13, mostra una condizione di stabilità relativa al contratto lavorativo per la quasi totalità dei lavoratori.

			tipo_contratto_cod		Total
			tempo determinato	tempo indeterminato	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	4	5	35
		% within CODOGNO	11,4%	14,3%	100,0%
		% within tipo_contratto_cod	40,0%	100,0%	31,7%
		% of Total	4,1%	5,2%	36,1%
	Codogno Comune	Count	6	0	62
		% within CODOGNO	9,7%	,0%	100,0%
		% within tipo_contratto_cod	60,0%	,0%	68,3%
		% of Total	6,2%	,0%	57,7%
Total	Count		10	5	82
	% within CODOGNO		10,3%	5,2%	84,5%
	% within tipo_contratto_cod		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		10,3%	5,2%	84,5%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,604 ^a	2	,008
Likelihood Ratio	10,953	2	,004
N of Valid Cases	97		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,80.

Tab. 14a – 14b Livello preparazione professionale e livello di aspettativa personale

La tabella 14a, si riferisce alla percezione della propria preparazione personale (valutata su scala likert da 1 a 10); la media generale uguale ad 8 indica una diffusa percezione di un buon grado di preparazione professionale, non ci sono differenze significative tra le due realtà analizzate.

La tabella 14b, con lo stesso criterio della precedente, valuta la corrispondenza del lavoro svolto rispetto alle proprie aspirazioni personali. La media uguale 6,6 indica una diffusa percezione di un grado di preparazione professionale non particolarmente soddisfacente anche se comunque nell'ordine della sufficienza. Anche in questo caso non ci sono differenze significative tra le due realtà analizzate.

		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
livello_prep_profess	Codogno Soave	32	8,0625	1,13415	6,00	10,00
	Codogno Comune	57	7,9649	1,38828	3,00	10,00
	Total	89	8,0000	1,29685	3,00	10,00
livello_asp_person	Codogno Soave	32	6,7813	2,02778	1,00	10,00
	Codogno Comune	57	6,5439	2,50050	1,00	10,00
	Total	89	6,6292	2,33249	1,00	10,00

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
livello_prep_profess	Between Groups	,195	1	,195	,115	,735
	Within Groups	147,805	87	1,699		
	Total	148,000	88			
livello_asp_person	Between Groups	1,155	1	1,155	,210	,648
	Within Groups	477,609	87	5,490		
	Total	478,764	88			

Tab. 15a – 15b Indice salute Fisica e Psicologica

La tabella 15a, relativa alla percezione dello stato di salute fisica evidenzia una condizione generale più che soddisfacente pressoché per tutti i lavoratori (valutazione su scala Likert da 1 a 5), messa in evidenza da una media generale (rispettata nelle due diverse realtà) di 3,5.

La tabella 15b, relativa alla percezione dello stato di salute psicologica evidenzia anch'essa una condizione generale più che soddisfacente per la maggior parte della popolazione, in maniera pressoché identica alla condizione fisica: media 3,5.

Descriptives						
		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
indice_salute_fisica	Codogno Soave	35	3,5429	1,09391	,00	5,00
	Codogno Comune	62	3,5323	1,15543	,00	5,00
	Total	97	3,5361	1,12788	,00	5,00
indice_salute_psico	Codogno Soave	35	3,5429	1,12047	,00	5,00
	Codogno Comune	62	3,5645	1,13976	,00	5,00
	Total	97	3,5567	1,12703	,00	5,00

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
indice_salute_fisica	Between Groups	,003	1	,003	,002	,965
	Within Groups	122,121	95	1,285		
	Total	122,124	96			
indice_salute_psico	Between Groups	,010	1	,010	,008	,928
	Within Groups	121,928	95	1,283		
	Total	121,938	96			

Tab.16 CODOGNO * presenza evento stressante ultimi sei mesi

La tabella 16, evidenzia la presenza per il 32% della popolazione totale di evento stressante al di fuori del contesto lavorativo, equamente distribuita nei due contesti lavorativi. Da sottolineare che circa il 77% dei lavoratori della sezione Codogno Comune non fornisce l'informazione relativa alla domanda, tale condizione potrebbe anche quindi significativamente variare rispetto al dato riscontrato.

			evento_stress_6mesi_presenza		Total
			assente	presente	
CODOGNO	Codogno Soave	Count	2	16	17
		% within CODOGNO	5,7%	45,7%	48,6%
		% within evento_stress_6mesi_presenza	4,0%	100,0%	54,8%
		% of Total	2,1%	16,5%	17,5%
	Codogno Comune	Count	48	0	14
		% within CODOGNO	77,4%	,0%	22,6%
		% within evento_stress_6mesi_presenza	96,0%	,0%	45,2%
		% of Total	49,5%	,0%	14,4%
Total	Count		50	16	31
	% within CODOGNO		51,5%	16,5%	32,0%
	% within evento_stress_6mesi_presenza		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		51,5%	16,5%	32,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	55,386 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	67,376	2	,000
N of Valid Cases	97		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,77.

4.2 SEZIONE SINTOMI

Tabella 17 Sezione sintomi Codogno SOAVE

		sintomi_16	sintomi_17	sintomi_18	sintomi_19	sintomi_tot
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,4271	1,2413	1,7829	1,8122	1,5659
Median		1,4000	1,2222	1,8500	1,9286	1,6260
Mode		1,25	1,22	1,85	1,79	,00
Percentiles	25	1,2000	1,1111	1,6000	1,7857	1,5474
	50	1,4000	1,2222	1,8500	1,9286	1,6260
	75	1,7000	1,4444	2,1000	2,0714	1,7558

La tabella 17 riassume il risultato dell'analisi relativa alle risposte alle domande da 16 a 19, come segue:

- Sintomi FISICI (domanda 16): tutti i parametri considerati si situano al di sotto del cutoff di riferimento (1,5), a conferma di quanto già emerso dalla tabella 14;
- Sintomi COMPORTAMENTALI (domanda 17): tutti i parametri considerati si situano al di sotto del cutoff di riferimento (1,5);
- Sintomi EMOTIVI (domanda 18): in questo caso mediana e media si situano al di sopra del cutoff, a significare la presenza di **un rischio medio** da stress lavoro-correlato: le risposte si riferiscono infatti pressoché tutte a situazioni lavorative; l'analisi dettagliata dei singoli sintomi che compongono la domanda 18, evidenzia in particolare uno stato emotivo di stanchezza (ad esempio il 16,2% dei dipendenti non ha "per niente" voglia di uscire e divertirsi dopo il lavoro); nello specifico per alcuni dipendenti questo stato è accompagnato dal sentirsi sotto pressione associato a sentimenti di ansia e nervosismo, oltre il 20% si sente "arrabbiato" più del solito negli ultimi 3 mesi. Questa condizione viene in parte confermata dal 14% circa che non si sente realizzato sul piano lavorativo, accompagnando questo sentimento a sensazioni di impotenza e tensione.
- Sintomi COGNITIVI (domanda 19): anche in questo caso mediana e media si situano al di sopra del cutoff, a significare la presenza di **un rischio medio** da stress lavoro-correlato: le risposte si riferiscono infatti pressoché tutte a situazioni lavorative; l'analisi dettagliata dei singoli sintomi che compongono la domanda 19, evidenzia in particolare difficoltà di concentrazione (quasi il 50%).

Tabella 18 Sezione sintomi Codogno COMUNE

		sintomi_16	sintomi_17	sintomi_18	sintomi_19	sintomi_tot
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,5532	1,2007	1,9266	1,9562	1,6592
Median		1,5500	1,1667	1,9250	2,0000	1,6686
Mode		1,05*	1,11	2,20	2,00	1,64
Percentiles	25	1,2000	1,1111	1,7875	1,7857	1,5464
	50	1,5500	1,1667	1,9250	2,0000	1,6686
	75	1,8500	1,3333	2,2000	2,1607	1,7941

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

La tabella 18 riassume il risultato dell'analisi relativa alle risposte alle domande da 16 a 19, come segue:

- Sintomi FISICI (domanda 16): i parametri considerati, pur mantenendosi sul limite inferiore, si situano in una fascia a **rischio medio**;
- Sintomi COMPORTAMENTALI (domanda 17): tutti i parametri considerati si situano al di sotto del cutoff di riferimento (1,5);
- Sintomi EMOTIVI (domanda 18): in questo caso mediana e media si situano al di sopra del cutoff, a significare la presenza di **un rischio medio - ALTO** da stress lavoro-correlato: le risposte si riferiscono infatti pressoché tutte a situazioni lavorative; l'analisi dettagliata dei singoli sintomi che compongono la domanda 18, evidenzia in particolare uno stato emotivo di stanchezza; nello specifico per alcuni dipendenti questo stato è accompagnato dal sentirsi sotto pressione associato a sentimenti di ansia e nervosismo, sensazioni di impotenza e tensione. La situazione che si propone è molto simile a quella della struttura Soave, ma con un maggior grado di severità.
- Sintomi COGNITIVI (domanda 19): anche in questo caso mediana e media si situano al di sopra del cutoff, a significare la presenza di **un rischio medio - ALTO** da stress lavoro-correlato: le risposte si riferiscono infatti pressoché tutte a situazioni lavorative; l'analisi dettagliata dei singoli sintomi che compongono la domanda 19, evidenzia in particolare difficoltà di concentrazione e la percezione di non riuscire a portare a conclusione i propri compiti.

4.3 SEZIONE RAPPORTI INTERPERSONALI**4.3.1 CODOGNO SOAVE****Tabella 19a. Rapporti interpersonali**

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		3,1643
Median		3,5000
Mode		3,50
Percentiles	25	2,8750
	50	3,5000
	75	3,7500

Tabella 19b. Approfondimento gradimento delle relazioni

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a20. Colleghi	34	0	4	3,35	,950
b20. Dirigente/i	34	0	4	3,47	,825
c20. Personale ausiliario	34	0	4	3,21	1,122
d20. Amici in generale	34	0	4	3,56	,927
e20. Partner	34	0	4	3,41	1,305
f20. Figli	34	0	4	2,91	1,782
g20. Genitori	34	0	4	3,09	1,583
h20. Sconosciuti in generale	35	0	4	2,97	1,150
Valid N (listwise)	34				

Tutti i parametri considerati (tabelle 19a e 19b) si situano al di sopra del cutoff di riferimento (2,5), evidenziando come la situazione relativa ai rapporti interpersonali, sia all'interno sia all'esterno dell'ambiente di lavoro, possa essere ritenuta soddisfacente.

4.3.2 CODOGNO COMUNE

Tabella 20a. Rapporti interpersonali

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		3,2802
Median		3,4375
Mode		3,50
Percentiles	25	3,0000
	50	3,4375
	75	3,7500

Tabella 20b. Approfondimento gradimento delle relazioni

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a20. Colleghi	62	0	4	3,58	,821
b20. Dirigente/i	62	0	4	3,21	,926
c20. Personale ausiliario	62	0	4	3,34	,904
d20. Amici in generale	62	0	4	3,66	,809
e20. Partner	62	0	4	3,34	1,342
f20. Figli	62	0	4	3,05	1,674
g20. Genitori	62	0	4	2,85	1,668
h20. Sconosciuti in generale	62	0	4	3,21	1,010
Valid N (listwise)	62				

Tutti i parametri considerati (tabelle 20a e 20b) si situano al di sopra del cutoff di riferimento (2,5), evidenziando come la situazione relativa ai rapporti interpersonali, sia all'interno sia all'esterno dell'ambiente di lavoro, possa essere ritenuta soddisfacente.

Non ci sono significative differenze di gradimento tra le due diverse realtà.

4.4 SEZIONE AMBIENTE LAVORATIVO

4.4.1 CODOGNO SOAVE

Tabella 21. Analisi ambiente lavorativo

		ambiente_lav_21	ambiente_lav_22	ambiente_lav_tot
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		2,5961	2,8737	2,7349
Median		2,7727	3,2105	2,9127
Mode		2,68 ^a	3,32	,00
Percentiles	25	2,3636	2,7368	2,6280
	50	2,7727	3,2105	2,9127
	75	3,0000	3,3684	3,1579

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

La tabella 21 si riferisce all'ambiente fisico e al clima organizzativo del luogo di lavoro (domande 21 e 22). Anche in questo caso si evidenzia una situazione caratterizzata da basso rischio. Ciò premesso, va segnalato un 25% che percepisce come non del tutto adeguato il clima organizzativo. Si tratta comunque di una percentuale ridotta, ricordiamo che il dato generale sulla popolazione si mantiene a livelli positivi.

4.4.2 CODOGNO COMUNE

Tabella 22. Analisi ambiente lavorativo

		ambiente_lav_21	ambiente_lav_22	ambiente_lav_tot
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		2,9494	3,1392	3,0443
Median		3,0227	3,1842	3,0449
Mode		3,09	3,00	2,97*
Percentiles	25	2,6364	2,8421	2,7910
	50	3,0227	3,1842	3,0449
	75	3,3182	3,5789	3,3672

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

La tabella 22 si riferisce all'ambiente fisico e al clima organizzativo del luogo di lavoro (domande 21 e 22). Anche in questo caso si evidenzia una situazione caratterizzata da basso rischio.

4.5 SEZIONE CAPACITA' DI FRONTEGGIAMENTO

4.5.1 CODOGNO SOAVE

Tabella 23. Analisi capacità di fronteggiamento.

		front_CE	front_AS	front_COOP	front_EM	front_STRESS	front_IE	front_tot
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,4071	2,1943	2,5886	2,1619	2,9714	2,3857	2,4515
Median		2,7500	2,4000	2,8000	2,5000	3,2500	2,5000	2,6556
Mode		2,25*	,00*	3,00	2,67	3,25	2,50	,00
Percentiles	25	2,0000	2,0000	2,4000	2,0000	2,9167	2,0000	2,4556
	50	2,7500	2,4000	2,8000	2,5000	3,2500	2,5000	2,6556
	75	3,2500	3,0000	3,2000	2,6667	3,4167	3,0000	3,0333

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

La tabella 23 mette in luce il livello delle abilità di vita percepite integrando le risposte alle domande 23-55. Ne emerge una situazione generalmente a basso rischio. Si evidenzia tuttavia un rischio medio relativo alle capacità assertive. Ciò confermerebbe almeno in parte le difficoltà riscontrate nel riportare le risposte relative alla mansione.

4.5.2 CODOGNO COMUNE

Tabella 24. Analisi capacità di fronteggiamento.

		front_CE	front_AS	front_COOP	front_EM	front_STRESS	front_IE	front_tot
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,8952	2,6194	3,2097	2,8710	3,0847	2,7621	2,9070
Median		3,0000	2,6000	3,2000	2,9167	3,3333	2,7500	2,9069
Mode		3,00	2,20 ^a	3,00	3,00	3,50	2,50 ^a	2,67 ^a
Percentiles	25	2,7500	2,2000	3,0000	2,5000	3,0000	2,5000	2,7007
	50	3,0000	2,6000	3,2000	2,9167	3,3333	2,7500	2,9069
	75	3,2500	3,0500	3,8000	3,3333	3,5833	3,0000	3,1875

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

La tabella 24 mette in luce il livello delle abilità di vita percepite integrando le risposte alle domande 23-55. Ne emerge una situazione generalmente a basso rischio. E' evidente come in generale le capacità di fronteggiamento e quindi le risorse riscontrabili nei lavoratori, siano maggiori in questa sezione lavorativa. Ciò è probabilmente dovuto alle differenze strutturali e organizzative tra le due realtà considerate.

5. CONCLUSIONI

Dall'analisi dei dati delle singole sezioni, e dalla loro integrazione, emerge nel complesso una situazione caratterizzata da **bassi livelli di rischio da stress**. Tali livelli di rischio non appaiono significativamente correlabili alla condizione lavorativa, ma piuttosto ad eventi esterni sia di carattere familiare, sia verosimilmente connessi a fattori micro e macroeconomico-sociali generali contingenti. Inoltre, le difficoltà evidenziate in termini di sintomatologia di carattere emotivo e cognitivo (presumibilmente correlate alla tipologia di mansione lavorativa) sembrano sufficientemente compensate da un buon livello di risorse e abilità di vita. Tuttavia, gli aspetti a rischio relativi all'assertività sono da considerarsi in un'ottica di armonia organizzativa e ai fini della prevenzione, come campanelli d'allarme da mantenere monitorati.

6. MISURE DA ADOTTARSI

Nella presente situazione ai datori di lavoro sono consigliate misure di prevenzione e protezione così come segue:

- per quanto concerne gli aspetti ambientali e dirigenziali: mantenimento, per quanto concretamente attuabile della situazione in essere e del suo costante monitoraggio;
- per quanto concerne gli aspetti caratteristici del tipo di lavoro e struttura: alla luce di quanto emerso dall'analisi della sezione sintomi e fronteggiamento: adottare misure appropriate per offrire supporto alla condizione generale contingente, considerando la possibilità di migliorare, per quanto possibile, gli aspetti del supporto dell'assetto emotivo tramite supervisioni periodiche e monitoraggio costante da parte di esperti, ipotizzando anche momenti specifici di informazione e formazione effettuate con il supporto di personale specializzato (es. sessioni di coaching, lavori di gruppo, ecc.)

Il Datori di Lavoro

Il RSPP

Il Medico Competente

Il RLS

Codogno, 9 Giugno 2010.