



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

PROGRAMMA DI LAVORO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO "STRESS LAVORO-CORRELATO" NEI LAVORATORI DELLA FONDAZIONE IRCCS "CA' GRANDA - OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Premessa

Secondo i modelli interpretativi più accreditati, lo stress lavorativo rappresenta il prodotto dell'interazione dinamica fra la persona e il contesto organizzativo e sociale in cui lavora, costituendo la risultante di un rapporto (distorto) tra le sollecitazioni imposte dal compito/ruolo, nella loro accezione più larga (chimico-fisiche, cognitive, emozionali, relazionali) e le capacità dell'operatore (in termini di "risposta" psico-fisiologica, comportamentale, operativa) a farvi fronte.

Lo "stress lavorativo" si può quindi definire come "un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore" (NIOSH 1999).

I fattori che influenzano il primo aspetto riguardano in particolare la natura e i contenuti del compito e l'organizzazione del lavoro, mentre quelli che influenzano le modalità di risposta (coping) dell'individuo riguardano molteplici aspetti di carattere personale, quali l'età, la personalità, le condizioni e gli stili di vita, la formazione professionale, gli atteggiamenti comportamentali, condizioni di salute. Inoltre, sia gli uni che gli altri sono influenzati da fattori sociali, quali ad es. le modalità di integrazione (relazioni, comunicazioni, supporto) del soggetto nel gruppo di lavoro, nella famiglia e nella società in generale.

Lo stress lavorativo, che non necessariamente ha *a priori* una connotazione negativa, può divenire una condizione di rischio per la salute qualora si verifichi uno sbilanciamento tra i fattori sopracitati, per cui la persona non è più capace di fronteggiare in maniera adeguata le sollecitazioni cui è sottoposto.

I principali fattori connessi con i compiti e l'organizzazione del lavoro, che possono costituire un rischio per la salute dei lavoratori, si riferiscono in particolare a: contenuto del lavoro (ad es. complessità, imprevedibilità/incertezza, possibilità di controllo, significato, competenze richieste); carichi e ritmi di lavoro (sovra o sottocarico, pressione del tempo, ritmi elevati); grado di responsabilità e gravità delle possibili conseguenze dell'errore; orari di lavoro (orari prolungati, orari variabili, turni notturni); livello di partecipazione/decisione; possibilità di carriera; mobilità attiva o passiva; ruolo nell'organizzazione (ambiguità e conflitti di ruolo); formazione e addestramento (livello di adeguatezza); funzione e cultura organizzativa (comunicazione, stile di gestione, soluzione di problemi); relazioni interpersonali sul lavoro (conflitti, isolamento, carenza di supporto); rapporti/interferenze casa-lavoro (carichi familiari, pendolarismo, servizi sociali carenti).

Secondo il modello interpretativo "Demand/Control/Support" di Karasek et al., è maggiormente probabile che alti livelli di stress, con conseguenti disturbi e malattie, si manifestino in quelle attività lavorative in cui vi siano elevate sollecitazioni psicologiche associate a scarsa possibilità decisionale e inadeguato supporto sia da parte del gruppo di lavoro che dal contesto sociale ("high strain job"). Al contrario, le mansioni che impongono elevati carichi psicologici, ma



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

che consentono anche una sufficiente possibilità decisionale e un adeguato supporto sociale, sono maggiormente in grado di determinare un comportamento attivo, che stimola l'apprendimento, la motivazione e l'efficienza lavorativa, riducendo quindi gli effetti negativi dello stress.

In base al modello "Effort-Reward Imbalance" di Siegrist, una mancanza di reciprocità tra «sforzi/costi» impegnati e «compensazione/guadagni» ricevuti determina uno stato di sofferenza emozionale con una speciale propensione all'attivazione del sistema autonomo e conseguenti reazioni da stress. Ciò è ulteriormente accentuato in condizioni di elevato impegno/investimento nel lavoro ("overcommitment"). Questo è vero specialmente se la poca compensazione è sperimentata in termini di bassa stabilità lavorativa, cambio forzato di mansione, mobilità tendente verso il basso, o mancanza di prospettive di carriera (basso controllo occupazionale).

La condizione di strain soggettivo può svilupparsi in tempi relativamente brevi, mentre le modifiche obiettivamente dello stato di salute possono essere inizialmente di grado modesto e passare parecchio tempo per manifestarsi chiaramente: ciò da un lato rende più difficile l'individuazione del rapporto stress-lavoro, ma, dall'altro, offre maggiori possibilità di attuare interventi preventivi e correttivi utili.

Le manifestazioni patologiche conseguenti a stress lavorativo comprendono quindi sintomi generici e quadri clinici specifici, che riguardano principalmente il sistema neuropsichico e gli apparati cardiocircolatorio e gastrointestinale. I più comuni sintomi generici, di solito presenti inizialmente, sono un dichiarato senso di insoddisfazione, facile irritabilità, turbe dell'emotività, svogliatezza, disinteresse, attitudine negativa verso le persone ed i problemi quotidiani, cefalea, dispepsia, disturbi del sonno. Questi sintomi vaghi o generici possono sfociare spesso in quadri assai più definiti, sia in termini di disturbi che di malattie, quali in particolare la nevrosi d'ansia cronica, la depressione, le alterazioni permanenti del sonno, le patologie a carico dell'apparato digerente (gastrite, gastroduodenite, ulcera duodenale, colonpatia funzionale) e dell'apparato cardiocircolatorio (aritmie, cardiopatia ischemica, ipertensione).

In base alla più recente indagine sulle condizioni di lavoro nell'Unione Europea, promossa dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (3rd EU Survey, 2000) lo stress lavorativo è stato indicato essere la prevalente condizione associata al deterioramento della salute dal 30% dei 21500 lavoratori intervistati, con maggiore prevalenza tra i colletti bianchi (36%) rispetto ai lavoratori manuali (23%).

Ciò rappresenta un costo elevato, oltre che in termini di salute (con relative implicazioni sull'idoneità al lavoro e limitazioni/prescrizioni), anche in termini di alti livelli di assenteismo e di turnover, conflittualità, scarsa adesione alle procedure di sicurezza, basso senso di appartenenza e spirito di gruppo, scarsa iniziativa e ridotta performance, diminuita capacità di rinnovamento e immagine sociale aziendale (ILO 1992, Commissione Europea 2000, Cox et al. 2000).

A tale riguardo sono stati effettuati diversi studi che hanno tentato di stimare i costi connessi con situazioni di stress; nell'Unione Europea è stato stimato in più di 20 miliardi di Euro il costo globale dello stress, comprendendo costi lavorativi, personali e sociali ("Stress Impact", 2005).

Occorre inoltre sottolineare che, a differenza dei rischi "tradizionali" di carattere chimico-fisico, non è qui solo importante la "quantificazione" del "carico" esterno ("stress"), ma è altrettanto (se non più) determinante la valutazione della risposta dell'individuo ("strain") che, il più delle volte, è il fattore condizionante lo sviluppo di una condizione di squilibrio psico-fisico e quindi di





FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

innesco di conseguenze patologiche. Conseguentemente, occorre rilevare come non esistano criteri assoluti di "quantificazione" del rischio *per se*, ma come esso debba essere piuttosto valutato in termini "relativi", ossia rapportato alle specifiche situazioni lavorative e caratteristiche delle persone coinvolte.

L'analisi del lavoro e dei contesti organizzativi e degli effetti di questi sui livelli di stress e salute psicofisica deve quindi essere accompagnata dalla valutazione delle risorse personali dell'individuo. E' infatti ampiamente dimostrato come il potenziale stressante delle condizioni di lavoro e gli effetti deleteri sulla salute dipendano anche dalla costituzione fisica e cognitivo/affettiva dell'individuo, nonché dal grado di sostegno che la persona riceve dall'ambiente extra-lavorativo. E' infatti noto come stili di vita poco sani (come fumo, abuso di alcol e farmaci, cattive abitudini alimentari e scarsa attività fisica), una modalità di concepire la realtà come scarsamente passibile di controllo personale (locus of control esterno) e una personalità esigente (comportamento di tipo A) o incentrata sulla percezione negativa degli eventi (affettività negativa), possano influire profondamente sul grado in cui l'individuo percepirà stressanti le condizioni di lavoro o ne accuserà gli effetti negativi sulla salute.

Nella prospettiva di interventi mirati alla riduzione dello stress lavorativo, è dunque di primaria importanza utilizzare strumenti e metodologie in grado di isolare il peso relativo delle diverse dimensioni fin qui illustrate. In questo modo, gli interventi potranno essere mirati in modo da porre l'accento sui principali punti di criticità, siano questi individuati prevalentemente nelle caratteristiche specifiche del lavoro, nelle peculiarità della struttura organizzativa, nelle caratteristiche personologiche e comportamentali delle persone, ovvero nelle interazioni fra carico di lavoro e risorse individuali.

Metodi utilizzabili per la valutazione dello stress lavorativo

Per una completa valutazione dello stress lavoro-correlato possono essere impiegati diversi tipi di indicatori volti a cogliere i diversi aspetti del fenomeno, sia in maniera diretta che indiretta.

Questi possono essere schematicamente riassunti nei seguenti gruppi:

1) Analisi del carico di lavoro ("stress")

Essa si basa sulla precisa identificazione dei compiti e delle loro componenti, in particolare modo per quanto riguarda le conoscenze tecniche richieste, la qualità e quantità delle informazioni da gestire, i conseguenti processi mentali implicati, la pressione del tempo, i livelli di autonomia e di discrezionalità, il potere decisionale, il grado di responsabilità, la natura e la gravità delle decisioni, le relazioni interpersonali sia di tipo gerarchico che operativo. E' opportuno che vengano utilizzati metodi standardizzati o adeguate check-lists al fine di rendere i dati raccolti il più possibile confrontabili sia in senso trasversale (tra compiti o situazioni diverse) che longitudinale (in tempi diversi).

2) Analisi delle risposte degli operatori ("strain")

Tra questi si possono impiegare diversi tipi di indicatori in relazione al diverso "segnale" che si intende ricercare sia in relazione ai diversi aspetti "funzionali" che alle diverse scale temporali (a



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

breve, medio o lungo termine).

a) *Valutazioni soggettive*

Possono essere utilizzati questionari standardizzati (ad esempio JCQ di Karasek e/o ERI di Siegrist), colloqui strutturati, scale di valutazione predefinite, o l'osservazione da parte di una persona "esperta" circa le modalità operative e gli atteggiamenti comportamentali. Tutto ciò nel tentativo di rendere in termini "oggettivi" e quantificabili la valutazione soggettiva della persona che rimane essenzialmente qualitativa e presenta un elevato grado di variabilità interindividuale.

b) *Indicatori lavorativi e di performance*

Essi si basano essenzialmente sull'analisi "sul campo" delle scelte o dei cambiamenti procedurali, dei livelli quantitativi e qualitativi di performance operativa, delle omissioni volute e non, degli errori e conseguenti incidenti e/o /infortuni.

c) *Indicatori fisiologici*

Tra gli indicatori fisiologici vengono utilizzati prevalentemente la registrazione dell'attività elettrica cerebrale, muscolare o cutanea, l'analisi della motilità oculare, le risposte cardiovascolari (ritmo cardiaco, pressione arteriosa) ed ormonali (cortisolo e catecolamine in particolare). L'adozione e l'utilità dei diversi metodi può variare notevolmente sia in rapporto alla specificità del compito e al costo delle attrezzature necessarie, sia in relazione ai requisiti di affidabilità, validità, potere diagnostico, sensibilità, nonché di accettabilità da parte delle persone coinvolte.

d) *Indicatori di salute*

Essi si possono riferire ai disturbi lamentati (raccolti in maniera standardizzata) e alle malattie soprattutto della sfera psicosomatica (del sonno, digestive, neuropsichiche, cardiovascolari), all'assenteismo per malattia, ai ricorsi a cure mediche, al consumo di farmaci, all'abuso di alcool o sostanze stimolanti.

B. Obiettivi del programma

Sulla base delle considerazioni sopracitate e delle disposizioni riportate in:

- Art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni,
 - Linee di indirizzo emanate dalla Regione Lombardia (D.R. N° 13559 del 10/12/2009),
 - Indicazioni della Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (Circolare Direzione Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 18/11/2010),
- il programma si propone i seguenti obiettivi:
- Informare gli operatori, a partire da Dirigenti e Preposti, circa le problematiche stress correlate.
 - Esaminare le condizioni di lavoro ed individuare i possibili fattori di stress, mediante l'analisi osservazionale e la raccolta di indicatori sia di carattere soggettivo che oggettivo.
 - Valutare i fattori inerenti l'attività lavorativa, le caratteristiche personali e le situazioni extra-lavorative in grado di influenzare le condizioni di benessere psicofisico degli operatori.
 - Analizzare le interazioni e stimare il peso dei diversi fattori nel condizionare le diverse modalità di risposta allo stress nonché eventuali effetti sulla salute degli operatori.
 - Individuare eventuali aspetti critici del problema (di tipo organizzativo, relazionale, personale, sociale).
 - Indirizzare eventuali interventi di tipo preventivo e correttivo.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

C. Metodologia

C.1. Costituzione del gruppo di lavoro ad hoc

E' in corso di costituzione un gruppo di lavoro ad hoc su tale problema, che vedrà il coinvolgimento diretto di: Direzione Medica di Presidio, Servizio di Prevenzione e Protezione, UO Risorse Umane, U.O.C. Medicina del Lavoro 2, SITRA, Servizio del Medico Competente, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza,.

I suoi compiti saranno quelli di definire e pianificare il programma concordando su metodi, strumenti e criteri di rilevamento, di analizzare i riscontri oggettivi e soggettivi raccolti, di predisporre e garantire l'attuazione degli eventuali interventi preventivi e correttivi.

Il programma si articolerà in diverse fasi in ragione della sua estensione sia qualitativa (tipo di rilevamenti) che quantitativa (numero di persone coinvolte) e delle relative risorse disponibili.

C.2. Informazione e Formazione

L'attività di Informazione e Formazione si articolerà in una serie di incontri che coinvolgeranno tutti i livelli aziendali, dalla Direzione strategica ai diversi gruppi di lavoratori.

Ci si propone di iniziare con un incontri informativi rivolti ai Dirigenti dei vari Uffici e Unità Operative, al fine di avere la loro convinta adesione e il loro supporto, che risulta fondamentale per la buona riuscita dell'indagine conoscitiva, anche in funzione di eventuali interventi correttivi.

Lo stesso verrà fatto con i Preposti e con i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, data l'importanza operativa e la delicatezza dei loro ruoli. Essa verrà successivamente estesa ai sottogruppi interessati con un approfondimento sulle problematiche specifiche in relazione alla tipologia di lavoro.

Il programma di tali incontri prevede l'illustrazione delle seguenti tematiche:

- Concetto e definizioni di stress. Statistiche e costi socio-sanitari dello stress lavorativo.
- Teorie e modelli interpretativi del fenomeno stress. L'interazione uomo/ambiente e il ruolo dei fattori personali ed extra-lavorativi.
- L'approccio multidimensionale allo stress: i principali modelli per la valutazione dello stress lavorativo.
- Gli strumenti per la valutazione dello stress lavorativo e loro applicazione.
- Possibili effetti dello stress sulla salute fisica e mentale.
- Prevenzione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato dal punto di vista dell'individuo e dell'organizzazione.

C.3. Modalità di effettuazione dell'indagine

Per quanto riguarda le modalità di rilevazione, esse si articoleranno nei seguenti punti:

- Sopralluoghi negli ambienti di lavoro ed esame delle condizioni ambientali e organizzative.
- Raccolta e analisi di dati socio-demografici (età, genere, stato civile, titolo di studio, ecc.), occupazionali (compiti lavorativi, contratto di lavoro, orari, anzianità di servizio, ecc.) e



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

- lavorativi (ad es. incidenti, infortuni, turnover, assenteismo, contenziosi) dell'intera popolazione.
- Somministrazione di questionari standardizzati volti ad indagare la percezione soggettiva delle condizioni di lavoro e di salute.
 - Colloqui individuali da parte di psicologi e medici del lavoro volti ad approfondire i diversi aspetti di contesto e contenuto lavorativo, nonché le condizioni personali
 - Raccolta di informazioni relative a indicatori di salute (ad es. diagnosi del M.C., giudizi di idoneità, assenze per malattia).

C.4. Strumenti di rilevazione

C.4.1. Checklist per l'analisi osservazionale dell'organizzazione del lavoro

Lo scopo dell'analisi osservazionale è di valutare indicatori di carico di lavoro e di eventuali costrittività organizzative, inerenti in particolare: orari di lavoro, ambienti di lavoro, tipologia dei compiti, aspetti ergonomici della postazione di lavoro, pressione temporale, grado di ripetitività del lavoro, grado di autonomia e costrittività temporali, relazioni gerarchiche e interpersonali

C.4.2. Questionario individuale

La costruzione del questionario verrà effettuata in tre fasi distinte:

- Individuazione di domande e scale di valutazione che, in base ai dati di letteratura in merito, si sono rivelate di comprovata validità e ritenute più idonee per valutare i fattori di rischio lavorativo specifici e gli esiti di salute associati;
- Adeguamento e integrazione delle stesse in base all'analisi dettagliata del lavoro eseguita nel corso di sopralluoghi;
- Interviste individuali approfondite ad alcuni operatori "campione" e/o "focus group".

Sia i sopralluoghi che le interviste hanno lo scopo di individuare eventuali aspetti problematici non precedentemente considerati e che dovranno essere inclusi negli strumenti di rilevazione. L'uso di scale standardizzate consentirà inoltre il confronto con altri gruppi di soggetti con attività analoghe o dissimili, già studiati a livello nazionale e internazionale.

Le aree che potranno essere valutate nel questionario riguarderanno in particolare:

a) *Compiti lavorativi*: in particolare il carico emotivo dovuto alla relazione con i clienti/utenti, il carico cognitivo legato alla quantità di informazioni da elaborare nel corso dell'attività, il grado di responsabilità, complessità/monotonia dei compiti lavorativi, il sistema di controllo delle prestazioni.

b) *Caratteristiche dell'organizzazione lavorativa*: sono inclusi l'ambiente fisico, gli orari di lavoro, la pressione del tempo e i ritmi di lavoro, la congruenza tra le richieste poste al soggetto e la chiarezza delle informazioni fornite rispetto alle modalità di conduzione del lavoro, il grado di autonomia concesso su modi e tempi di svolgimento del lavoro, il livello di partecipazione nelle decisioni più generali relative all'organizzazione stessa.

c) *Contesto psico-relazionale*: vengono indagati i rapporti con i colleghi e con i superiori, lo stile di leadership, i livelli di sostegno strumentale ed emotivo dato, l'adeguatezza e congruenza del feedback che il superiore è in grado di fornire rispetto alle modalità di svolgimento del lavoro e ai risultati delle prestazioni lavorative.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

d) *Stress lavorativo*: per la stima integrata dello stress specificamente connesso all'ambiente lavorativo, verranno utilizzati i questionari standardizzati e validati HSE (UK), JCQ (Karasek) e/o ERI (Siegrist), ai quali verranno aggiunte specifiche domande inerenti le peculiari condizioni di lavoro nei settori specifici.

e) *Interfaccia casa/lavoro*: situazioni di interferenza possono verificarsi qualora gli orari di lavoro non consentano all'individuo di organizzare in maniera soddisfacente la propria vita extra-lavorativa; ciò può avere una rilevanza maggiore per le donne, per la difficoltà di combinare efficacemente il doppio ruolo, familiare e lavorativo, che ricoprono.

f) *Personalità e strategie di coping*: il grado di stress individuale dipende anche da caratteristiche personali, connesse sia a disposizioni stabili (personalità) che alle strategie che una persona mette solitamente in atto per affrontare i problemi (dette anche strategie di 'coping'). Queste dipendono da varie risorse dell'individuo, che vanno dalla lettura cognitiva dell'evento (importanza attribuita all'evento e schemi interpretativi della realtà), alle risorse personali (affettive e sociali) e alle stesse caratteristiche di personalità.

g) *Effetti sulla salute e il benessere psico-fisico*: in condizioni di esposizione cronica a condizioni di stress, l'individuo può subire conseguenze negative per la salute e il benessere, sia di natura fisica e psicosomatica (disturbi cardiovascolari, gastrointestinali, del sonno, fatica cronica, ecc.), sia psicologica (burnout, disturbi psichici minori), così come di tipo professionale (performance, motivazione, attaccamento all'istituzione, intenzione di cambiare lavoro).

C.4.3. Colloquio psicologico

Il colloquio, condotto da psicologi del Dipartimento di Medicina del Lavoro, è indirizzato principalmente ai seguenti scopi:

Approfondire i diversi aspetti dell'attività lavorativa, collegando o meno le eventuali condizioni di criticità e di benessere psico-fisico segnalati nel questionario ad aspetti concreti connessi al contenuto e al contesto di lavoro .

Esaminare in maniera più precisa alcuni aspetti individuali che potrebbero essere soggetti ad un consistente tasso di non-risposta o di errata comprensione del questionario.

Raccogliere in modo più approfondito informazioni su comportamenti, atteggiamenti e strategie di coping individuali.

C.4.4. Dati relativi a disturbi e patologie riportati nella cartella sanitaria

Verranno prese in considerazione eventuali diagnosi di malattia e ogni altro riferimento in merito (ad es. disturbi, infortuni, consumo di farmaci, giudizi di idoneità, prescrizioni, limitazioni) rilevati nel corso delle visite mediche periodiche effettuate dal Medico Competente e riportate nelle cartelle sanitarie individuali. Ovviamente tutti i dati saranno valutati a livello di gruppo e nel rispetto assoluto del segreto professionale.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Dipartimento area della Medicina Preventiva
U.O. MEDICINA DEL LAVORO 2

D. Tempi dell'indagine

Si prevedono per l'anno 2011 i seguenti tempi per l'effettuazione del programma:

- **entro Gennaio:** costituzione del gruppo di lavoro e convocazione primo incontro
 - **entro Marzo:** riunioni informative con Dirigenti, Preposti, RLS
 - **entro Giugno:** sopralluoghi negli ambienti di lavoro, focus groups, predisposizione degli strumenti di rilevamento soggettivo, raccolta dei dati aziendali (demografici, organigramma, assenteismo, turnover, infortuni, giudizi di idoneità al lavoro, prescrizioni, ecc.)
 - **entro Ottobre:** rilevamento della percezione soggettiva mediante interviste e questionari dei reparti/lavoratori campione.
 - **entro Dicembre:** analisi statistica dei dati e relazione generale.
- Il programma del 2012 sarà stilato in funzione delle risultanze della relazione generale.

I tempi dell'indagine relativamente ai sopralluoghi, focus groups ed interviste potranno variare in riferimento al numero di persone indagate, alla metodologia scelta e al numero di giorni lavorativi necessari per ciascuna attività.

E. Eventuali azioni correttive e preventive

In base ai risultati dell'indagine, verranno predisposte le più idonee strategie di intervento mediante azioni correttive e preventive che, in relazione alle diverse problematiche e situazioni emerse, si potranno articolare su tre livelli: - individuale (ad es. stili di vita, comportamenti, formazione, training, supporto, terapia), - piccolo gruppo (ad es. relazioni, comunicazione, ruoli, compiti, leadership, coesione e collaborazione), - organizzativo (ad es. ambiente fisico e relazionale, tecnologie e strumenti, orari di lavoro, compiti e funzioni, partecipazione e controllo, sistema premiante e sviluppo di carriera).

Milano, 23.12.2010



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004
Via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968