Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Sorveglianza Epidemiologica

IZSLT

L'Analisi Statistica nella Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato

Dal dato anonimo all'azione organizzativa: il valore matematico della partecipazione.

Marcello G. Sala
Osservatorio Epidemiologico



Mero Adempimento Meccanico

La percezione comune: un obbligo burocratico fine a sé stesso, con dati aggregati che nascondono le vere dinamiche.



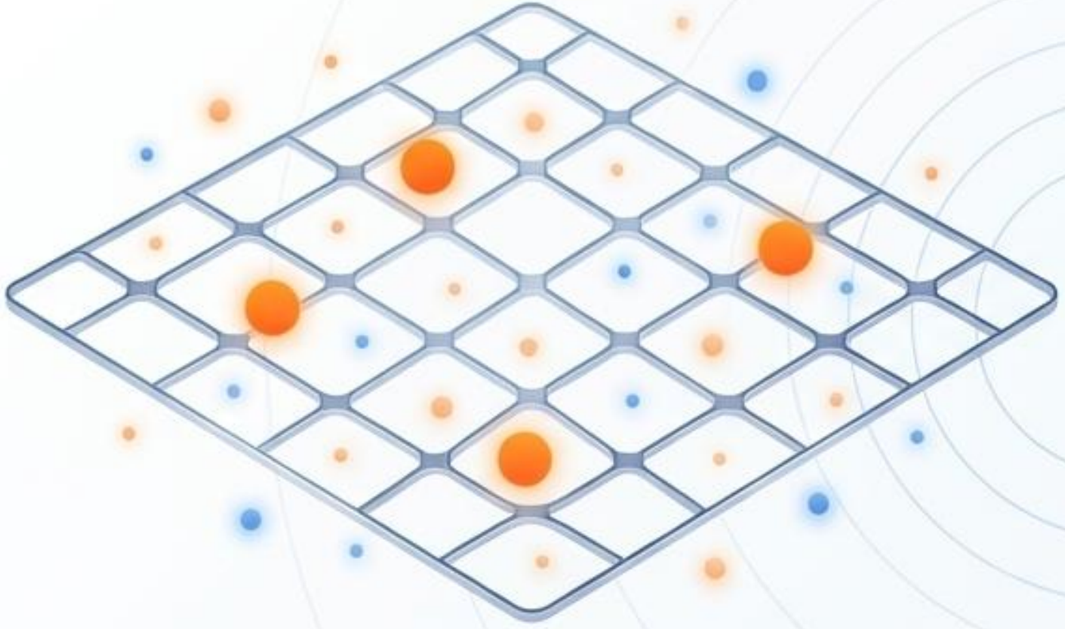
Strumento di Ascolto Attivo

L'investimento della Direzione IZSLT: uno strumento scientifico per mappare e migliorare la qualità della **vita lavorativa.**

La Sicurezza dell'Anonimato: Il sistema informatico garantisce la completa disconnessione tra le credenziali di accesso e i dati inseriti. Lo spazio per un feedback libero e sicuro.

Il Motore dell'Analisi: Comprendere la Potenza Statistica

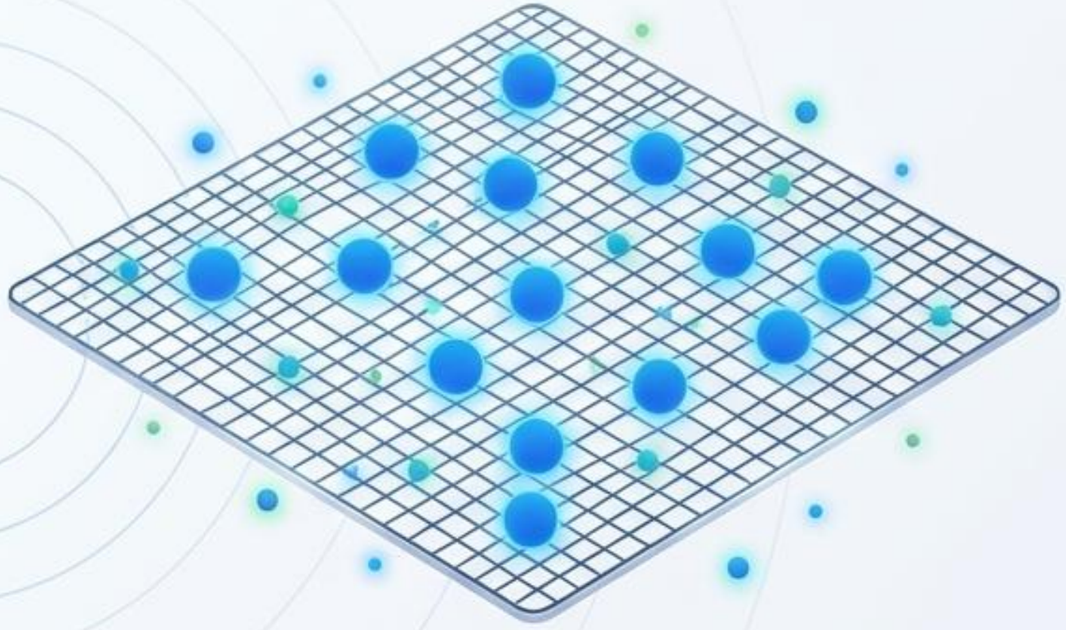
Bassa Numerosità (<80%) = Maglia Larga



Rischio di Falsi Negativi (Errore di Tipo II).

Il sistema ha una potenza insufficiente e conclude erroneamente che "va tutto bene", perdendo i segnali deboli e le criticità sommerse.

Alta Numerosità (>80%) = Maglia Stretta



Elevata Potenza Statistica.

Il sistema distingue i problemi reali dalle variazioni casuali, intercettando con precisione chirurgica le sfumature e i problemi di specifici reparti.

Il Traguardo dell'80%: La Potenza Soglia



All'aumentare della numerosità del campione, aumenta in modo direttamente proporzionale la potenza dell'analisi.

Lo Standard Scientifico
L'80% non è un auspicio, ma il valore minimo convenzionale nella ricerca statistica per ritenere validi e non distorti i risultati.

Rappresentatività Reale
Rende i dati fedeli alla vera realtà aziendale, impedendo che le dinamiche dell'intero Istituto vengano distorte da pochi outlier.

Riduzione del "Rumore"
In campioni ampi, i valori estremi o anomali si diluiscono, restituendo una media altamente affidabile su cui basare azioni mirate.

L’Anatomia del Questionario: Le 7 Dimensioni



Lo stress organizzativo non è un’entità vaga, ma l’interazione misurabile di questi 7 vettori specifici.

Dalla Percezione all'Indice: La Costruzione dei Profili di Rischio



"Variazioni imprevedibili del carico" (Domanda)

"Gestione flessibile dell'orario" (Controllo)

IZSLT



IZSLT



La scala Likert.
Dalla frequenza ("Mai" -> "Sempre") o dal **grado di accordo** espresso sull'esperienza diretta.

Ponderazione degli Item.
Le risposte individuali vengono aggregate e **pesate matematicamente** (sempre mantenendo l'anonimato assoluto).

Il Profilo di Rischio.
Un **indicatore oggettivo** che **quantifica** la **salute organizzativa** di specifiche aree.

Il Prisma: A Cosa Servono i Dati Socio-Demografici



Questi dati non servono per identificare il singolo, ma funzionano come le lenti di un prisma. Ci permettono di scomporre l'esperienza lavorativa dell'Istituto per capire se un problema colpisce tutti allo stesso modo o se grava su uno specifico gruppo.

L’Illusione della Media



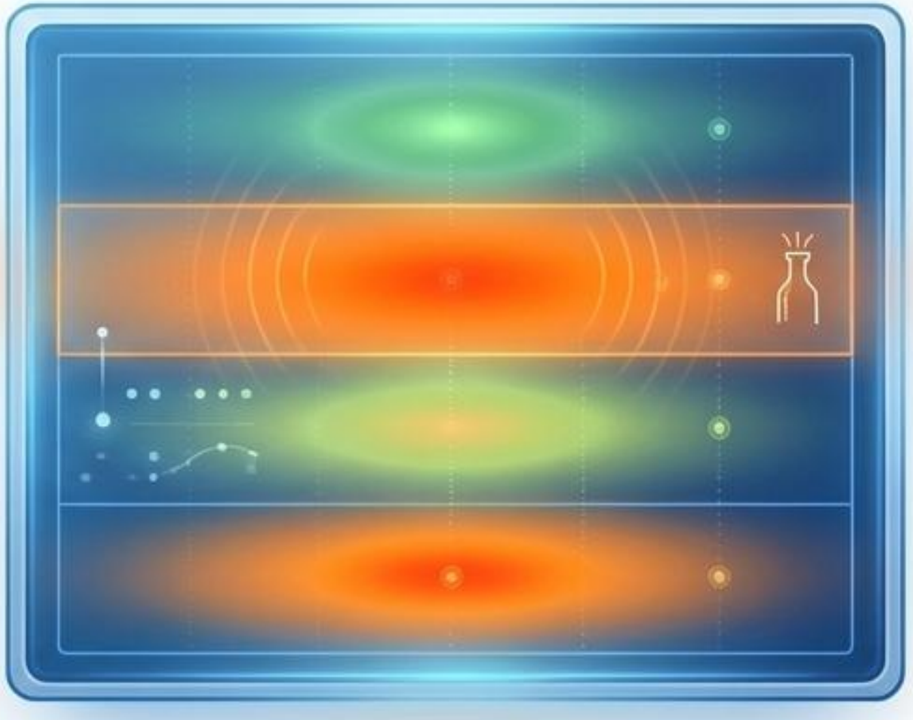
Un risultato globale apparentemente positivo può nascondere crisi locali profonde.
Se ci fermassimo alla media dell’Istituto, il disagio di specifici gruppi rimarrebbe invisibile.

L’Impatto della Responsabilità: Stratificazione per Ruolo

Lo stress organizzativo assume forme diverse a seconda del grado di responsabilità e del profilo professionale.

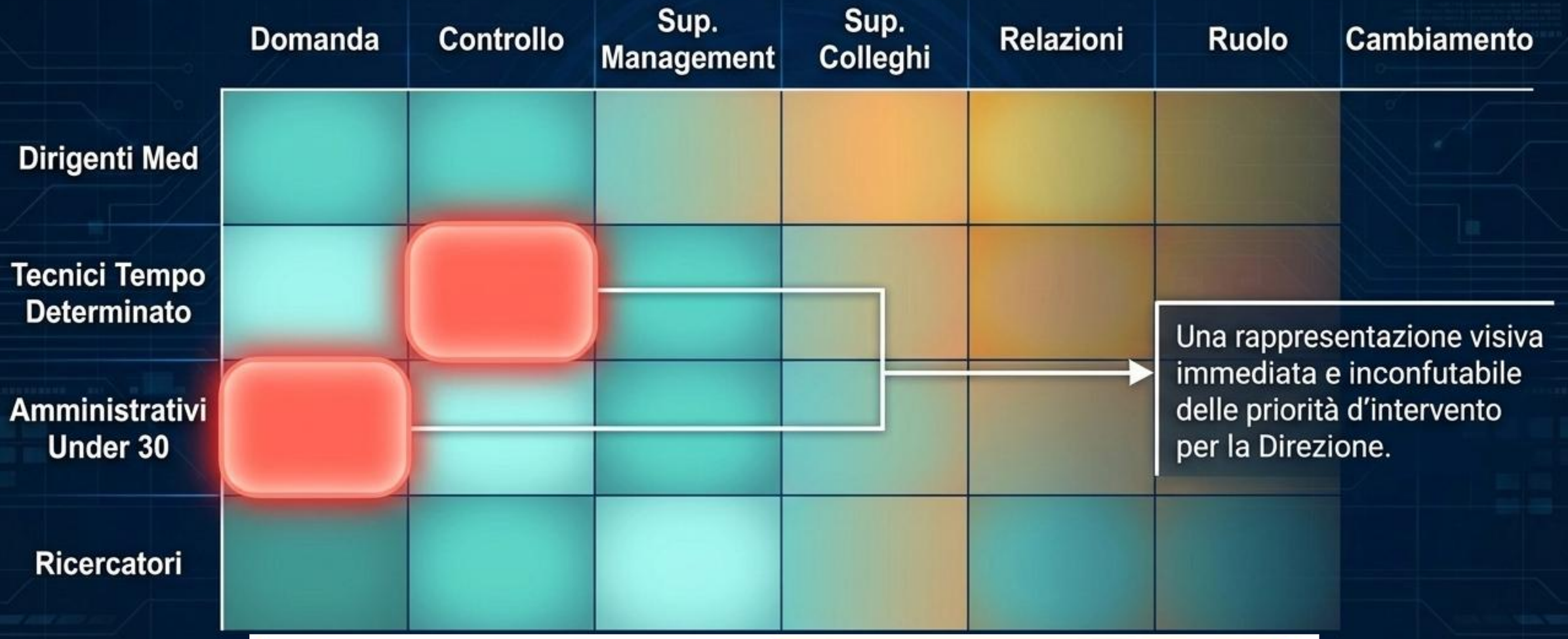


- 1. Direzione generale
- 2. Responsabile (struttura complessa o semplice)
- 3. Altro dirigente
- 4. Tecnico coordinatore (DS)



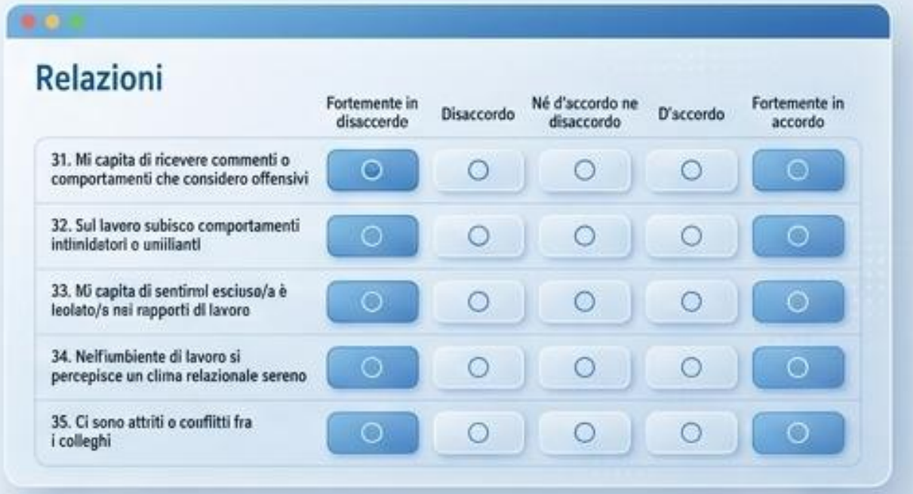
L’Obiettivo Diagnostico: Capire se le criticità sono trasversali a tutto l’Istituto o se si concentrano come “colli di bottiglia” in determinati inquadramenti organizzativi.

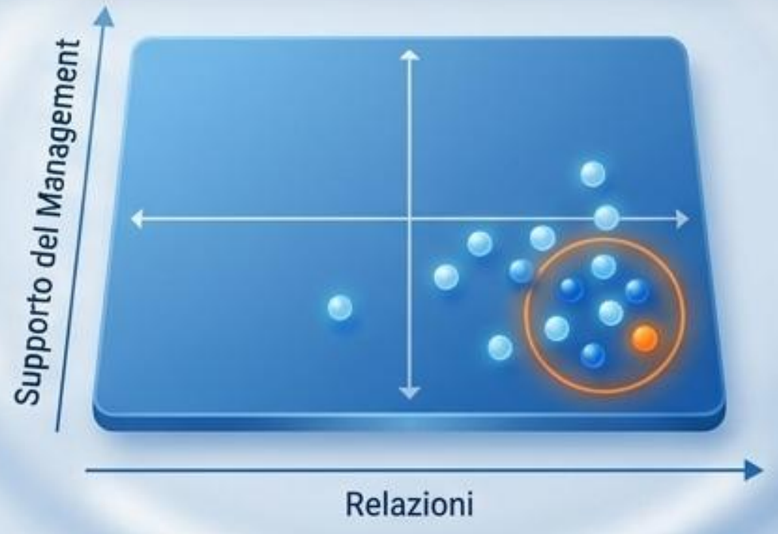
La Mappa Diagnostica: Individuare le Aree Critiche



Questo approccio permette di accendere dei **'Red Flags'** (indicatori **di allerta) oggettivi, localizzati** e impossibili da ignorare.

Esempio Applicato 1: Il Clima Relazionale





Il Dato

Valutazione della significatività statistica su episodi di esclusione, isolamento o percezione di conflitti (Dimensioni Relazioni).

L'Incrocio

I dati vengono incrociati con i livelli di Supporto del Management.

L'Output Organizzativo

Questa matrice identifica immediatamente i reparti o le strutture in cui è urgente un intervento mirato per ripristinare dinamiche costruttive e arginare la conflittualità.

Esempio Applicato 2: La Gestione del Cambiamento



Il Dato

Misurazione della reattività organizzativa di fronte all'innovazione. (Dimensione Cambiamento).

Cosa Indaghiamo

I lavoratori ricevono tempestivamente le informazioni necessarie? Esiste la libertà psicologica di esprimere obiezioni sulle decisioni lavorative?

L'Output Organizzativo

Basse percentuali di accordo su questi item non sono un semplice lamento, ma un indicatore clinico che segnala alla Direzione la necessità di revisionare radicalmente i flussi di comunicazione interna.

Sintesi: Dal Dato Statistico all'Azione Organizzativa



Il questionario non è l'obiettivo. È l'inizio del processo.