PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3638 di giovedì 15 ottobre 2015

# Come viene gestito il rischio stress nelle aziende?

***Qual è il rapporto con la valutazione stress lavoro correlato e quali politiche di valutazione e di gestione del rischio mettono in atto le aziende? Di Manuela Rossini.***

*Ospitiamo un contributo di Manuela Rossini, Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, che analizza i risultati di un questionario AiFOS sul stress lavoro correlato, che aveva come obiettivo quello di verificare l'efficacia delle azioni formative e informative nell'ambito della valutazione e gestione del rischio.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

**Risultati ed evidenze emerse dal questionario AiFOS stress lavoro correlato**

L'Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro, recepito nel D.Lgs 81/2008 e dalle indicazioni della CCP del novembre 2010, ha stabilito che lo stress debba essere adeguatamente valutato e, se presente, gestito al fine di preservare la salute del lavoratore. Tale valutazione risulta ad oggi - a circa 5 anni dall'entrata in vigore dell'obbligatorietà - estremamente carente da un punto di vista dell'applicabilità; pertanto, non solo da un punto di vista di risk assessment ma, soprattutto, di risk management, non generando verosimilmente una reale prevenzione.

Nel 2014/2015, anno in cui l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ha lanciato la campagna incentrata sulla gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro, dal titolo "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato" il gruppo di lavoro costituitosi in AiFOS, composto da Psicologi, che giornalmente ed a vario titolo si occupano della materia, ha voluto indagare questo tema e soprattutto fornire una mappatura dello stato dell'arte, chiedendo direttamente ai soci AiFOS quale fosse il proprio rapporto con la valutazione stress lavoro correlato e quali politiche non solo di valutazione, ma anche di gestione del rischio, mettessero in atto. L'obiettivo è stato sicuramente verificare come le azioni formative e informative dei mezzi a disposizione abbiano avuto una reale resa nell'ambito della valutazione, ma soprattutto come la gestione del rischio nella sua dimensione extravalutativa, abbia avuto corso.

Tale indagine non ha avuto solo modo di osservare il comportamento di coloro che hanno nel corso degli anni affrontato la tematica in questione, ma anche di coloro che non hanno applicato la valutazione e quindi, osservare gli scostamenti fra l'azione e l'intenzione ad agire.

Lo strumento che metodologicamente è risultato più opportuno è stato il questionario dotato di una scala Likert a 5 passi, realizzato con la collaborazione del gruppo di lavoro AiFOS, in cui ogni referente ha elaborato gli item delle dimensioni indagate.

Il questionario è stato elaborato e presentato alla direzione AiFOS, reso pilot-test nel settembre 2014, nonché presentato pubblicamente nella sua forma generale nel convegno di Pescara del 3 ottobre 2014 [1]. La somministrazione on line è stata pianificata nei mesi ottobre-dicembre 2014 e presentata nella relazione del Convegno di Anagni, del Maggio 2015 [2].

Le aree di indagine o dimensioni valutative sono state progettate cercando di coprire le maggiori aree di interesse nell'ambito dello stress lavoro correlato, dando risalto non solo agli aspetti fondamentali della valutazione, ma evidenziando anche gli aspetti più virtuosi del sistema di gestione quali, l'efficacia/efficienza delle azioni intraprese e le azioni di benessere

organizzativo.

Pertanto le aree/dimensioni proposte, cui di seguito i risultati emersi, sono state:
- Valutazione stress lavoro correlato
- Interventi post-valutazione
- Valutazione efficacia/efficienza
- Azioni innovative di benessere organizzativo
- Formazione professionale

**Redemption questionari**
I questionari somministrati on line hanno avuto una redemption pari a 409 compilazioni. Il questionario inoltre ha previsto una segmentazione del target dei rispondenti in: Formatore; RSPP; Medico del Lavoro; Consulente; Altro.

La maggior parte dei rispondenti, pari a 338, si colloca nel segmento di coloro che hanno già avuto esperienza di SLC, tuttavia di interesse rispetto al tema risulta essere anche la quota di rispondenti senza esperienza, pari a 71 totali.

Si può osservare come nei rispondenti con esperienza, la percentuale maggiore pari al 90%, trend affermato anche da coloro che non hanno esperienza (81%), si attestino figure di RSPP, Consulente e Formatore. Ciò va a favore di una formazione continua che permette a queste figure di seguire a pieno titolo la tematica, ma mette in risalto come altri stakeholder della sicurezza, in realtà, si riflettano parzialmente nella cogenza del tema.

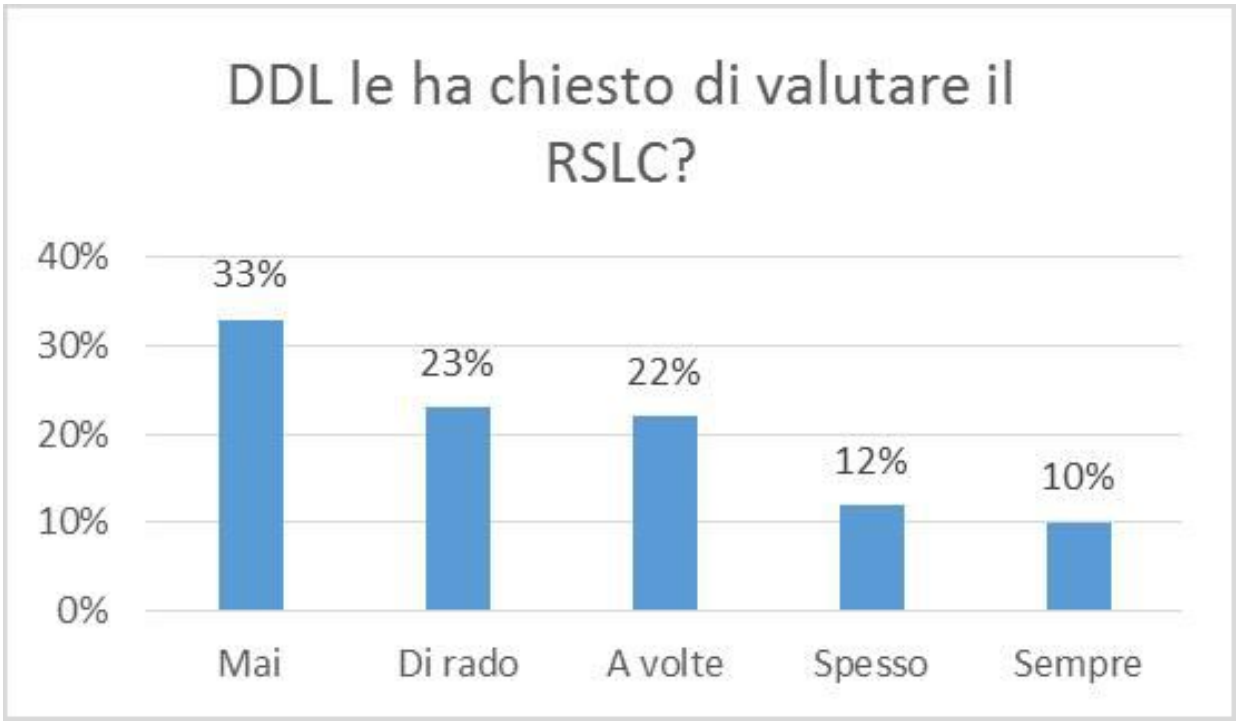
Il questionario, data la propria suddivisione in aree/dimensioni di indagine, ha rilevato alcuni item per dimensione su cui risulta interessante porre delle riflessioni. L'accorpamento delle informazioni in percentuali, non fornisce la lettura del campione segmentandolo nelle figure rispondenti, quindi le quote %, vanno intese in senso assoluto. Inoltre convenzionalmente, verranno utilizzati gli acronimi CE per rispondenti "con esperienza" e SE per rispondenti "senza esperienza".

**Area Informazioni Preliminari**
*ITEM: Quanto influisce la sua opinione sulla decisione di effettuare la VRSLC?*
In questo item possiamo notare come le risposte molto-abbastanza coprano circa il 55% versione CE e circa il 44% versione SE. Se si aggiunge la voce "in qualche misura", si otterrebbe 77% vs 60%.

Ne emerge come l'opinione dei maggiori rispondenti, RSPP, Consulenti e Formatori, sia ritenuta autorevole e punto di riferimento sul tema in questione, oltrepassando quindi la cogenza normativa.

**Area Valutazione Stress Lavoro Correlato**
*ITEM: Il DL le ha chiesto dopo il 2008 di valutare il rischio stress lavoro-correlato?*
In questo item si può osservare come le risposte sempre-spesso coprano circa il 54% della versione CE. Se si aggiungesse la voce - a volte - si otterrebbe il 75%.

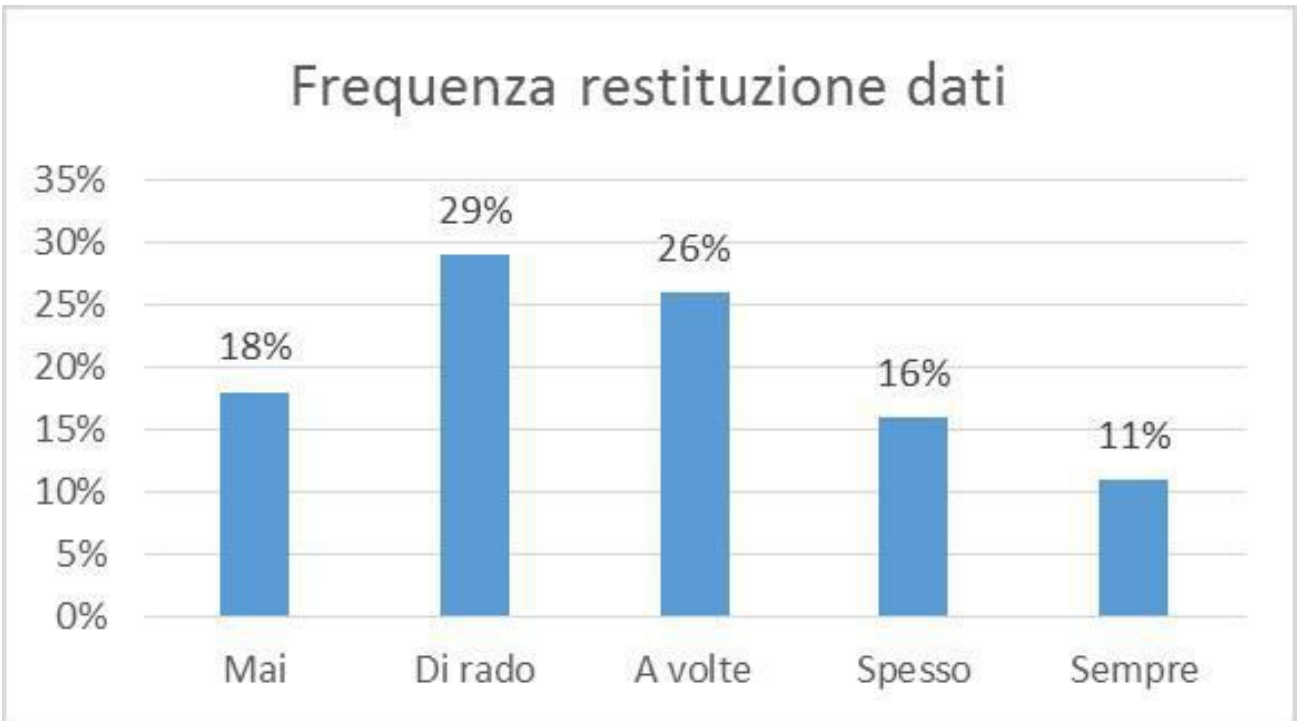
Rimane quindi confermata l'autorevolezza di cui all'item precedente, avallata ulteriormente dalla figura del Datore di Lavoro, che riscontra nei maggiori rispondenti, le figure pertinenti alla valutazione in oggetto o di coordinatori di figure specialistiche, nonché la percezione di *provvedere* alla valutazione del rischio stress.




Risultati questionario CE

*ITEM: Il metodo utilizzato per la VRSLC è conforme alle indicazioni della CM novembre 2010?*
In questo item si osserva come le risposte - molto-spesso - coprano il 76% della versione CE. Nulla da eccepire sul metodo, che rimanda alla CM del novembre 2010, tuttavia occorrerebbe approfondire meglio e capire come i maggiori rispondenti abbiamo interiorizzato le differenze occorrenti fra metodo e strumento di valutazione/ gestione SLC, nonché le diversità fra probabilità e percezione del rischio stress. Inoltre sarebbe interessante verificare, partendo dalle indicazioni presenti nella CM2010, come queste vengano esplose in fasi della gestione dello stress, ovvero in azioni pertinenti, verificabili ed in crono temporale.

*ITEM: Con che frequenza gli esisti vengono restituiti (cioè illustrati e spiegati) ai dipendenti?*
In questo item si osserva come le risposte - spesso-sempre - coprano il 27% della versione CE. Interessante in questo caso, non risulta il polo positivo, ma il gap esistente con la polarizzazione in negativo. Il 47% dei maggiori rispondenti dichiara infatti che - mai o di rado - procede alla restituzione dei dati ai dipendenti. Se si aggiungesse la quota degli ? a volte - la percentuale salirebbe al 73%.



**Conclusioni**

Le conclusioni emerse sono le seguenti:

· l'opinione dei maggiori rispondenti, RSPP, Consulenti e Formatori, è ritenuta autorevole e punto di riferimento sul tema in questione nell'ambito organizzativo;

· tale autorevolezza viene avallata dalla figura del Datore di Lavoro, che riscontra nei maggiori rispondenti, le figure pertinenti alla valutazione in oggetto o di coordinatori di figure specialistiche;

· le differenze occorrenti fra metodo e strumento di valutazione/gestione SLC, nonché le diversità fra probabilità e percezione del rischio stress sarebbero da approfondire meglio, parimenti da verificare come le indicazioni presenti nella CM2010, vengano esplose in fasi della gestione dello stress, ovvero in azioni pertinenti, verificabili ed in crono temporale;

· analogamente emerge una discrepanza fra la conoscenza del contenuto della CM2010 e la sua reale applicazione.

Un'adeguata valutazione/gestione del rischio stress lavoro correlato, necessita di una letteratura più approfondita dell'argomento. Probabilmente sono necessari approfondimenti formativi maggiori, supportati di specialisti del settore, che possono orientare verso i corretti strumenti di lettura del fenomeno e di applicabilità della metodologia.

**Manuela Rossini**
*Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni*

---

[1] LO STRESS CORRELATO AL LAVORO. Proposte e soluzioni del gruppo di lavoro AiFOS ? Pescara, 3 ottobre 2014
[2] STRESS LAVORO CORRELATO E BENESSERE ORGANIZZATIVO ? Anagni (FR), 13-14 Maggio 2015

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---