

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2133 di giovedì 26 marzo 2009

D.Lgs. 81/2008: la valutazione del rischio stress da lavoro correlato

Un dossier sul tema dello stress da lavoro correlato. La normativa, le difficoltà nella misurazione dello stress e un esempio di metodologia di valutazione. L'importanza della percezione soggettiva. Prima parte.

Pubblicità

"PdE" - rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente ? dedica tutto il quattordicesimo numero al tema dello stress lavoro correlato e a un unico intervento: "**Lo stress da lavoro correlato**", scritto da Antonio Zuliani e Alessia Leonardi.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Il documento - affrontato in relazione al Decreto legislativo 81/2008 e alla concezione di benessere psicofisico, come aspetto decisivo per la qualità della produzione aziendale - vuole sottolineare che nell'analisi dello stress correlato al lavoro non bisogna prendere in esame solo gli aspetti tecnici e fisici, ma anche quelli socio-ambientali, ad esempio quelli relativi alla **percezione soggettiva** o a **situazioni di stress esterne al lavoro**.

Il tema dello stress lavorativo è trattato evidenziando:

- l'evoluzione storica dell'attenzione al benessere nel lavoro;
- i contenuti del D. Lgs. 81/2008;
- i contenuti dell'accordo europeo del 2004, specialmente in relazione alla definizione di stress e di stress da lavoro contenuta nell'articolo 3:

"Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie.

Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro.

Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, eccetera".

Inoltre l'intervento in PdE affronta anche le risultanze di quanto evidenziato dalla **letteratura internazionale** sullo stress e alcune delle **difficoltà metodologiche** relative alla ricerca in questo settore:

- la "difficoltà di delimitare l'effetto dell'evento stressante da quello di altre variabili e di altri avvenimenti";
- la "definizione del rapporto tra evento e distanza temporale rispetto all'insorgenza del disturbo";
- l'individuazione dei "falsi negativi" (ad esempio i soggetti che hanno subito un evento ma non lo ammettono) e dei "falsi positivi" (i soggetti che "enfaticizzano il significato degli eventi per trovare una causa e per dare un significato alla loro patologia");
- il ruolo dell'attesa per gli eventi prevedibili;
- le "difficoltà di discriminazione tra evento controllato ed evento non controllato dal soggetto".

Queste considerazioni, continuano gli autori, "rendono perlomeno **dubbia la possibilità di avere un unico strumento di misurazione** veramente attendibile (software, questionari onnicomprensivi, ecc.), spingendo, invece, l'attenzione verso un **modello di lavoro integrato**". Infatti oggi si tende preferire un "modello che contemperi l'attenzione agli aspetti soggettivi (il soggetto che, individuato l'evento stressante, valuta l'importanza che ha avuto per lui in quella circostanza) con quelli normativi (il soggetto indica gli elementi stressanti all'interno di una scala già predisposta)".

Entriamo ora nella parte del documento che può interessare maggiormente i nostri lettori: la **metodologia di valutazione dello stress**.

Secondo gli autori la misurazione dello stress dovrebbe tener conto di fattori riconducibili a 5 aree tematiche:

- indicatori di rischio generali;
- indicatori correlati;
- indicatori di stress legati alla percezione soggettiva;
- sintomi psicosomatici;
- presenza di situazioni di stress esterne al lavoro.

Partiamo dunque dalla rilevazione dei principali fattori di rischio, gli **indicatori di rischio generali** relativi agli aspetti della vita e dell'organizzazione aziendale: una "condizione basilare per un progetto di analisi efficace":

- rumore: il grado del disturbo è dato da fattori come l'intensità, la fluttuazione dell'intensità ("i livelli sonori fluttuanti sono più fastidiosi di livelli sonori costanti"), dalla frequenza e fluttuazioni di frequenza, dalla durata ("il disturbo aumenta con l'aumentare della durata");
- microclima e qualità dell'aria: temperatura, umidità relativa, "caratteristiche illuminotecniche e di pressione sonora", agenti pericolosi "entro i limiti di legge ma ugualmente fastidiosi",... ;
- comfort ambientale: la presenza di un "ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente è un elemento costitutivo del benessere sia dei lavoratori sia dei possibili fruitori degli spazi aziendali". È dunque "essenziale valutare la presenza o meno di aspetti di restorativeness ambientale da correlare alla percezioni soggettive";
- "orari di lavoro, lavoro e turni, con particolare attenzione a turni notturni e alla loro modulazione;
- lavori parcellizzati e/o ripetitivi, lavoro in posizioni obbligate e/o scomode;
- contatto con il pubblico; lavoro con stimoli emotivi rilevanti (sanità, assistenza, interventi in emergenza/soccorso, ecc.)".

Indicatori correlati:

- "assenteismo;
- presenza di infortuni e/o malattie professionali;
- rotazione del personale elevata, provvedimenti disciplinari, conflitti e vertenze;
- presenza in azienda di una politica della qualità, dell'ambiente e della sicurezza";

Indicatori di stress legati alla percezione soggettiva:

- comfort ambientale percepito: elemento da analizzarsi "come mancanza di allineamento tra gli aspetti reali dell'ambiente e le sue ricadute psicologiche (...) e la percezione soggettiva del vivere in quel determinato ambiente";
- valorizzazione personale: è significativo "sia il riconoscimento delle caratteristiche soggettive dei lavoratori, sia la valorizzazione dei contributi che i singoli posso fornire all'azienda";
- motivazione: la motivazione al lavoro e la disponibilità ad affrontare i sacrifici "sono tra gli aspetti più incisivi";
- relazioni interpersonali all'interno dell'azienda sia con i colleghi, sia con i dirigenti e i sottoposti: è un aspetto complesso da esaminare "perché occorre tenere in debito conto anche l'effettivo organigramma aziendale e la presenza o meno di figure intermedie (capi reparto, capi uffici, ecc.) che siano significative nel determinare le relazioni interpersonali";
- equità: equità di trattamento retributivo, di assegnazione di responsabilità e di promozione del personale, ... ;
- senso di utilità: "l'azienda stimola nei dipendenti il senso di utilità sociale, contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni";

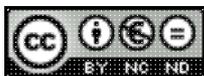
- informazioni: mettere a disposizione dei dipendenti le informazioni sul lavoro e ascoltare le istanze dei dipendenti con un sistema "fatto di strumenti e regole condivise per la diffusione delle informazioni";
- chiarezza e trasparenza: obiettivi aziendali, regole, procedure, ruoli, ... ;
- sicurezza e protezione: in questo periodo di timori per il futuro economico "appare utile rilevare gli aspetti correlati alla sicurezza che l'azienda fornisce in merito". aspetti che possono "fornire al dipendente fiducia sul futuro aziendale e quindi tranquillità sul suo destino".

Nella seconda parte di questo articolo continueremo la disamina sul rischio stress lavoro correlato indicando le ultime due aree tematiche di cui deve tener conto una valutazione (sintomi psicosomatici e presenza di situazioni stressanti esterne). Inoltre saranno indicati alcuni idonei interventi preventivi e un esempio di progetto integrato relativo alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

La rivista è trimestrale e viene inviata gratuitamente via email. Per abbonarsi è sufficiente compilare il form presente nella pagina del sito:

PdE, rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente.

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it