PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2236 di venerdì 11 settembre 2009

Dai lettori: la valutazione dello stress lavoro correlato

Un modello di valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato: analisi del metodo e proposta metodologica. A cura di L. Dal Cason e A. Cirincione.

google_ad_client

Pubblichiamo un commento di L. Dal Cason, Ergonomo Spec. Medicina del Lavoro e A. Cirincione, Psicologo del Lavoro e delle organizzazioni, in merito all'articolo "Un metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato" apparso su PuntoSicuro del 4 giugno scorso, metodo proposto dal coordinamento Spisal della provincia di Verona.

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

Modello di valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato

Il quadro di riferimento entro il quale si muove la proposta è chiaro: l'obbligo di valutazione introdotto dal D.Lgs 81/08 (modificato* dal D.Lgs 106/09).

Già dalle premesse però si coglie un elemento sul quale fare chiarezza:

"... obbligo di valutazione dello stress lavoro correlato in tutte le aziende ..."

Bisogna ribadire come il Decreto reciti, testuale:

"La **valutazione** ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui **anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato** ..."

E' quindi evidente che bisogna valutare il "rischio stress" e non lo "stress". La differenza non è di poco conto, perché crea un solco rilevante rispetta al merito ed al metodo:

1) Nel merito, la valutazione richiesta è di stampo psicologico-organizzativo, non clinico. Viene sottolineato in più contesti che lo stress non è di per sé una patologia, quindi va approcciato in termini di "stressors" (cause) e non di effetti

2) Nel metodo, la valutazione implica gli strumenti e gli approcci dell'analisi di clima, quindi la diagnosi è sull'organizzazione non sulle persone

Tra l'altro agire così è perfettamente compatibile sia con le necessità dell'imprenditore, che è interessato all'andamento generale dell'azienda, sia con le esigenze dei lavoratori, che vogliono poter scegliere in tema di riservatezza personale.

Il metodo scelto dal coordinamento veronese ha questa impronta:

a) valutazione di indicatori "oggettivi" di stress messi in check-list, ed organizzati in 3 aree: aziendali; contesto lavorativo e contenuto lavorativo

b) calcolo delle "condizioni di rischio" sulla base delle misure emerse dalla check-list

c) eventuale somministrazione di questionario

L'impianto generale del modello ha una serie di elementi del tutto condivisibili:

- l'attenzione è posta correttamente sul rischio a livello aziendale
- la stesura della check-list è in linea con la letteratura
- i punteggi di rischio non si piegano alla perversa logica del "PxD", il che è perfettamente lecito dal punto di vista teorico ma difficilmente applicabile in pratica, specialmente nel campo del rischio da stress o più estesamente psico-sociale
- i questionari consigliati per la somministrazione ai lavoratori sono molti, tutti ben accetti nella letteratura
- viene correttamente indicato di evitare l'attribuzione della responsabilità dello stress ai singoli individui.
- vengono consigliate misure di miglioramento

Analisi del metodo
La check-list deve essere compilata da una o più figure tra Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC.
È già presente fin dall'origine un vulnus: chi lo fa? A quale titolo lo fa? Con quali competenze? Verrebbe da suggerire (ex lege) che è compito del Datore di Lavoro, ma è immaginabile un'autoanalisi con risposte certamente attendibili? Forse meglio l'RSPP, magari assieme all'RLS.
E per il Medico Competente quale ruolo si può ritagliare?
La prassi operativa da noi sostenuta è che un'indagine mediante check-list necessiti di:
- una terza parte quale soggetto compilatore, che garantisca neutralità ed obiettività
- quantomeno una elaborazione in gruppo da parte delle figure riunite
L'ideale è che il consulente raccolga i dati in fase preliminare con le figure previste.
Entrando nel merito, il compilatore dello Spisal ha previsto una gradazione di punteggi, che attribuisce ad ogni "indicatore aziendale" un punteggio (0-1-2) a seconda che l'indice negli ultimi tre anni sia diminuito-inalterato-aumentato.
Premesso che in periodo di crisi, quale quello che stiamo vivendo, alcuni di questi indicatori sono indipendenti da problemi organizzativi ma attribuibili alle dinamiche di mercato, il problema a nostro avviso è così sintetizzabile:
- in base a quale principio alcuni dati, come il turnover, sono inevitabilmente segno di stress? L'esperienza organizzativa dimostra che ci sono aziende nel quale il turnover è assolutamente fisiologico, altre nelle quali l'assenza di turnover è segno di costrittività. Come si fa, a nostro avviso, a costruire un'anamnesi senza una mediazione esperta super-partes?
- Curioso l'item che prevede eventuali segnalazioni ("scritte") del Medico Competente; riteniamo che l'azione del MC dovrebbe avvenire **a valle** della valutazione di rischio stress e **non a monte**, fatto salvo il suo coinvolgimento nella fase di anamnesi organizzativa
- Troviamo fuori luogo il riferimento, mediante apposito indicatore, a molestie morali/sessuali, che (giusto o sbagliato che sia) sono espressamente escluse dalla valutazione del rischio da stress in base all'Accordo europeo a cui il Decreto fa riferimento.

Nell'area "contesto del lavoro" sono presenti indicatori da siglare per "si" Vs "no.
Per quanto il compilatore Spisal abbia previsto una casella di correzione del punteggio, appare un po' forzosa la definizione tutto/nulla; stessa cosa per l'area del "contenuto".
Va detto però che l'elenco degli items in check-list appare completo.
La parte che risulta di non facile lettura è quella in apparenza più semplice, ovvero il conteggio complessivo dei dati per l'identificazione della condizione di rischio. Dal punto di vista della metodologia della ricerca, non si comprende quale tipo di affidabilità abbiano questi punteggi. Se poi si considera che da questo esito deriva, secondo lo Spisal, la scelta di procedere con la valutazione mediante questionario, ecco che il problema diventa a nostro avviso molto rilevante.

La nostra proposta metodologica si basa su alcune premesse:
- dato il testo di legge ed i relativi riferimenti
- data la norma UNI EN ISO 10075(1.2.3) che distingue stressors e strain
- dato l'art. 2 lett. o) del D.Lgs 81/08 per cui "**salute è benessere**" e non solo assenza di malattia,così come anche da definizione dell'OMS.
- date le definizioni scientifiche di stress, che lo definiscono a prescindere da sintomatologie cliniche evidenziabili morfologicamente
- data la necessità di bandire il fai-da-te e le improvvisazioni estemporanee
- data la nostra volontà di superare l'idea, insita anche nella proposta dello Spisal veronese, che la percezione da parte dei lavoratori sia un elemento al quale arrivare, noi riteniamo che la percezione sia l'elemento fondante della valutazione.

Lo stress è un fatto intrinsecamente soggettivo e non c'è modo di oggettivarne il costrutto, se non a livello di definizioni da letteratura. E' fondamentale invece oggettivare il metodo; ecco perché l'uso del questionario (validato) è fondamentale per stabilire se esiste un rischio da stress lavoro-correlato di entità tale da giustificare approfondimenti. La metodologia veronese invece propone il questionario qualora fosse già accertata una rilevanza del fenomeno.
La forza dello strumento testistico sta nella potenza statistica dell'indagine su campione rappresentativo (o sull'intera popolazione aziendale laddove possibile), fornendo una lettura che, adeguatamente istruita e correttamente elaborata, produce esiti affidabili. L'indagine di clima è l'unico metodo che consente di filtrare il malessere soggettivo dell'individuo, perché quando assume valori rilevanti a livello di gruppo, allora è possibile descrivere in azione stressors di tipo sovraindividuale, organizzativi per l'appunto.

Le fasi operative:
Individuazione e descrizione di indicatori
Quali pericoli / fonti di stress sono rilevabili ?

- Intervista preliminare agli *stakeholders* aziendali

Uso di check list

- Ce ne sono varie, interessante quella proposta dallo Spisal di Verona

Analisi osservativa

Raccolta ed elaborazione di dati, con riferimento a *benchmarks* riscontrabili nelle banche dati (Agenzia Europea, Inail, Ispesl, Associazioni di categoria, etc.)

Analisi organizzativa (organigramma funzionale, mansionari, ruoli, ambiente, flussi di comunicazione, etc.)

Analisi sperimentale

Questionari

- E' bene utilizzare uno (o più) **strumento internazionalmente validato**

Elaborazione esiti da parte di persona formata ad effettuare tale analisi

Stesura del DVR

Questa è la fase che **soddisfa la legge**

E' soprattutto la fase che **indirizza gli interventi**

Restituzione risultati

Esiti attuativi

Dott. Luigi Dal Cason
Spec. Medicina del Lavoro
Ergonomo

Dott. Andrea Cirincione
Psicologo del Lavoro
e delle organizzazioni

*Ricordiamo che il D.lgs. 106/09, correttivo del D.lgs. 81/08, ha introdotto l'**articolo 1-bis**:
"1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 é effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010."

Articolo 6, comma 8, lettera m-quater)
8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:
m- quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavorocorrelato".

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it