PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5408 di Lunedì 12 giugno 2023

Fasi e strumenti per la valutazione del rischio stress lavoro correlato

Un documento CIIP su stress lavoro correlato e rischi psicosociali si sofferma su varie fasi della valutazione del rischio. L'individuazione dei gruppi omogenei, l'individuazione dei metodi e degli strumenti e il piano di valutazione del rischio.

Milano, 12 Giu ? Già qualche anno fa la campagna europea 2014-2015 " Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato", una campagna di sensibilizzazione sul tema dello stress e dei rischi psicosociali nel mondo del lavoro, ci aveva spronato a considerare l'importanza di occuparsi, in ogni azienda, dei **rischi psicosociali**. È ormai dato comune che lo stress connesso all'attività lavorativa sia uno dei problemi di salute riferito più frequentemente, che interessi circa un lavoratore europeo su quattro e che buona parte delle giornate lavorative perse è dovuta allo stress.

Quanto poi è avvenuto in questi anni - pandemia da COVID-19, mutamenti dell'organizzazione di lavoro, crisi energetica ed economica, ... - ha aumentato ulteriormente i rischi psicosociali nel mondo del lavoro richiedendo, sempre di più, una **valutazione dei rischi** in grado di tener conto di questi mutamenti.

Proprio con l'obiettivo di migliorare la valutazione e dare la possibilità di "lavorare su una gestione complessiva dei rischi psicosociali", il documento CIIP " Primo documento di consenso. Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", prodotto dal gruppo di lavoro sullo stress lavoro correlato (SLC) della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, ha presentato diverse proposte e raccolto e reso disponibili utili strumenti.

Se in precedenti articoli di presentazione del documento abbiamo già parlato della normativa, delle aree di analisi del rischio e di una prima fase della valutazione (la mappatura), oggi ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- Valutazione dei rischi psicosociali: l'individuazione dei gruppi omogenei
- Valutazione dei rischi psicosociali: l'individuazione dei metodi e degli strumenti
- Valutazione dei rischi psicosociali: il piano di valutazione e gli strumenti

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0896] ?#>

Valutazione dei rischi psicosociali: l'individuazione dei gruppi omogenei

Questi alcuni degli aspetti/fasi della valutazione del rischio presentati nel documento:

- mappatura
- individuazione dei gruppi omogenei
- individuazione metodi e strumenti di valutazione
- piano di valutazione del rischio
- individuazione delle misure correttive

Ci soffermiamo su quanto indicato in relazione alla **individuazione dei gruppi omogenei**.

Si indica che il gruppo di valutazione aziendale "individua i gruppi omogenei di lavoratori", anche attraverso la fase di mappatura, "in relazione alla reale organizzazione del lavoro".

In particolare, oltre alle indicazioni di "costituzione dei gruppi di lavoratori secondo le caratteristiche comuni dal punto di vista organizzativo (ad es. sedi, partizioni organizzative, mansioni, turno notturno...)", il documento segnala l'opportunità di "individuare gruppi omogenei in relazione all'esposizione ai fattori di rischio stress correlati al ruolo ed alla modalità di lavoro agile, ove presenti".

Riguardo al "**gruppo omogeneo per ruolo/leadership**", si segnala che "coloro che all'interno delle organizzazioni ricoprono ruoli di responsabilità appartengono alla medesima categoria di esposizione al rischio stress lavoro correlato". E questo indipendentemente dal settore merceologico di riferimento o dalla dimensione aziendale. In questo caso "ciò che accomuna le funzioni di responsabilità è l'impegno nella gestione di risorse e di persone". Si indica poi che queste funzioni "sono solitamente affidate a esperti scelti per competenza tecnica specifica in relazione a materiali, macchinari, tecniche di lavorazione". E la capacità del responsabile/leader di "gestire il proprio stress e quello dei gruppi di lavoro porta a una migliore gestione delle risorse e al raggiungimento di un buon sistema resiliente che conduce a superiori livelli di sicurezza dell'organizzazione; di conseguenza si raggiungono anche migliori risultati in termini di efficacia ed efficienza organizzativa in quanto l'organizzazione si può avvalere di persone maggiormente concentrate sugli obiettivi organizzativi, motivate al lavoro, che contribuiscono fattivamente ai risultati attesi con responsabilità, reale spirito di collaborazione, spinta innovativa e creativa a fronte delle sfide proposte".

Il documento si sofferma anche sui **gruppi omogenei connessi al lavoro agile**.

Infatti, segnala il documento, l'attivazione massiccia del lavoro agile in riposta alla pandemia "ha innescato fattori di stress legati alla carenza di competenze tecnologiche, alla disponibilità di adeguate attrezzature, allo scollamento nelle modalità comunicative, alla mancanza di progettazione del lavoro non 'a vista', alla perdita di socializzazione, alla solitudine ed a problemi di conciliazione vita-lavoro". E nel 2022 poi i fattori di stress connessi al lavoro agile sono "relativi anche a **condizioni** in parte differenti:

- **rientro coatto**: il lavoro agile non viene mantenuto attivo neanche per le attività lavorative che si sono rilevate proficue o alternative a quelle in presenza, determinando una riprogettazione della conciliazione vita-lavoro degli operatori ...
- **rientro condizionato**: quando l'ambiente di lavoro è stato ristrutturato prevedendo la presenza di un numero di operatori inferiore al complessivo, non ci sono 'postazioni personali', la presenza va pianificata in relazione alla disponibilità aziendale e può essere compromesso il senso di appartenenza, partecipazione e socializzazione".

Valutazione dei rischi psicosociali: l'individuazione dei metodi e degli strumenti

Il documento si sofferma poi sulla fase di **individuazione dei metodi e degli strumenti di valutazione**.

Dunque il gruppo di valutazione "individua metodi e strumenti oggettivi e/o soggettivi con cui procedere alla valutazione, in relazione alla reale organizzazione del lavoro e tenuto conto di elementi quali:

- esposizione a condizioni di rischio 'elevate' (ad es. sanità)
- presenza di fattori aggiuntivi per tutti/alcuni gruppi di lavoratori (ad es. tecnostress, aggressioni)
- complessità organizzativa (ad es. PMI)
- fase di cambiamento in cui si trova l'organizzazione (es. rientro massiccio dal lavoro agile)
- esito delle valutazioni precedenti
- altre condizioni ritenute importanti che verranno indicate nel documento di valutazione dei rischi".

Valutazione dei rischi psicosociali: il piano di valutazione e gli strumenti

Veniamo poi al **piano di valutazione del rischio**.

Si indica che il piano di valutazione del rischio "prevede l'analisi di eventi sentinella e dei fattori psicosociali" (nel documento sono proposte delle integrazioni nei fattori di rischio psicosociale) che "consentono di prendere in considerazione il contesto ed il contenuto del lavoro ed operare integrazioni con fattori specifici per tutti o alcuni gruppi di lavoratori".

Si indica che gli strumenti già in uso ? gli autori segnalano anche il documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - modulo contestualizzato al settore sanitario" - possono essere "**integrati** per tutta l'azienda o gruppi omogenei specifici **con ulteriori strumenti**" che sono raccolti in allegato al documento CIIP:

- "**Check List Cambiamenti**": "la checklist per l'analisi dei cambiamenti organizzativi è uno strumento per la raccolta di informazioni finalizzato a supportare un'analisi qualitativa dell'organizzazione. I punteggi assegnati alle diverse domande e le fasce individuate sono un supporto per la definizione delle azioni di miglioramento" (**Allegato D**). La check list è presentata anche attraverso un documento della Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione connesso al lavoro di E. Bertoni, C. Dell'Agli, E. Padovan, A. Petromilli, A. Serpelloni;
- "**Valutazione del rischio stress lavoro correlato ? dimensione tecnostress**": la check list "si inserisce all'interno di un panorama dei rischi psicosociali significativamente mutato rispetto al passato, in cui oggi, anche a seguito del periodo di emergenza sanitaria Covid-19 e della conseguente massiccia accelerazione della diffusione delle forme di Smart Working, assume significativo rilievo il rischio tecnostress" (**Allegato E**).

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale del documento che per "rapportarsi in modo efficace alla valutazione delle aree che compongono i fattori di rischio psicosociale" fa alcune considerazioni sulle modalità di analisi e gli strumenti da utilizzare nella valutazione. E che, in conclusione, riporta anche diverse indicazioni relative all'individuazione di misure correttive collettive e individuali adatte alla gestione dei nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

CIIP - Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, "Primo documento di consenso. Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", versione dicembre 2022, realizzato dal gruppo di lavoro composto da Antonia Ballottin (SNOP), Quintino Bardoscia, Tommaso Bellandi (SIE), Laura Bodini (CIIP), Danilo Bontadi (ANMA), Renata Borgato (Ambiente&Lavoro), Maria Pia Cancellieri, Paola Cenni, Alberto Crescentini (SIPLO), Angelo D'Errico (AIE), Priscilla Dusi (AIFOS), Claudia Fabris, Maria Frassine (AIFOS), Maria Grazia Fulco, Antonia Guglielmin (SNOP), Annalisa Lama (SIE), Michele Maisetti, Maurizio Martinelli (UNPISI), Modesto Prosperi (casa RLS Milano), Patrizia Serranti (SIE), Matteo Tripodina (AIRESPSA), Katia Razzini (UNPISI).

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it