PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2678 di lunedì 25 luglio 2011

Il rischio stress e le metodologie di valutazione

Una rassegna di percorsi e metodologie di lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato. La normativa, la situazione attuale, gli strumenti, gli indirizzi della Regione Lombardia, il protocollo Eur&Ka e i 5 capisaldi della valutazione.

Bologna, 25 Lug ? Convinti dell'importanza del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, PuntoSicuro continua a proporre documenti che ne possono favorire la formazione e il miglioramento della professionalità.
Dopo aver presentato la " cassetta degli attrezzi" del RLS riprendiamo la presentazione degli interventi che si sono tenuti al seminario "**Il ruolo del RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato**".
Il seminario, organizzato dal Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (SIRS-RER) ? insieme a diversi altri enti e organizzazioni (Provincia, Comune e AUSL di Bologna, AUSL di Imola, DPL di Bologna, INAIL e DSP di Bologna, CGIL-CISL-UIL, ...) ? si è tenuto il primo aprile 2011 a Bologna.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

L'intervento dal titolo " **Stress e metodologia di valutazione: conoscere per migliorare**", a cura di Graziano Frigeri (Dirigente Medico Euronorma), affronta innanzitutto alcuni elementi della normativa vigente, con riferimento specifico al Decreto legislativo 81/2008 (Art. 28: Valutazione dei Rischi), alle linee di indirizzo del 18 novembre 2010 della Commissione art. 6, all'accordo Europeo (8/10/04), agli indirizzi generali della Regione Lombardia, ...

Con riferimento a questi ultimi indirizzi, l'autore riporta la visione della **situazione attuale**:
- "dalle imprese emerge (specie da parte degli RSPP) una pressante richiesta di "strumenti" semplici, economici, validi;
- il mercato risponde offrendo prodotti apparentemente efficaci, per lo più in forma di software/check-list, certamente economici, ma che se utilizzati in via esclusiva, possono risultare inadeguati, se non addirittura controproducenti o dannosi".
E la **natura del rischio stress**, "diverso da altri rischi occupazionali affrontabili con metodi e strumenti di misura standardizzati, richiede l'applicazione di:
- metodi condivisi di approccio al problema
- la stima/ valutazione del rischio specifico attraverso strumenti differenti articolati fra loro;
- la gestione degli interventi di prevenzione e correzione con il concorso di tutti gli attori del sistema di prevenzione e protezione interna".

Una "tipologia (mix) di **interventi da adottare**: azioni comunicative e informative, analisi documentale, lettura dell'organizzazione del lavoro, indicatori aziendali di possibili effetti diretti/indiretti, gestione salute e sicurezza, azioni formative, osservazione diretta, analisi delle soggettività, soluzioni di prevenzione collettiva, soluzioni di casi individuali, sorveglianza sanitaria, piano di monitoraggio".
In particolare la **proposta di percorso**, con riferimento agli indirizzi della Regione Lombardia**,** comprende:
- **azioni comunicative ed informative**: sensibilizzazione di tutti i lavoratori; esplicitazione, da parte del management di alcuni impegni fondamentali (volontà di affrontare il problema - riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori - volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni);
- **analisi documentale**: esaminare atti e documenti (organizzazione del lavoro, gestione di salute e sicurezza, indicatori correlati allo stress provenienti dai flussi informativi interni);

- **azioni formative**: corsi per dirigenti-preposti per il "governo" del problema all'interno dei luoghi di lavoro; corsi per i lavoratori sul rischio specifico; formazione specifica per RSPP e MC.

La **valutazione del rischio** comprenderà i seguenti passaggi:
- valutazione "oggettiva" tramite metodi di osservazione diretta: "nelle realtà con organizzazione complessa vanno utilizzati gli strumenti strutturati per l'analisi degli aspetti organizzativi (es. Job analysis); eventuale identificazione di gruppi omogenei di lavoratori con caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo";
- valutazione soggettiva tramite l'analisi delle soggettività: interviste, focus group, somministrazione di questionari garantendo un buon livello di responsività;
- report con analisi dei dati e definizione dei livelli di rischio.

Le **soluzioni** dovranno comprendere:
- soluzioni di prevenzione collettiva: corsi informativi/formativi postintervento, programma periodico di monitoraggio del clima organizzativo interno;
- soluzioni di contenimento individuale (es. Counselling);
- sorveglianza sanitaria.
Dovrebbero comunque "essere introdotti (su base volontaria) Programmi di Promozione della Salute (Health Promotion) : controllo dello stress; programmi specifici per singole mansioni, concernenti posture, lavori pericolosi e antinfortunistica sulla base dei rischi specifici presenti in azienda; educazione all'uso appropriato del sistema sanitario, alla sicurezza al di fuori del lavoro e in casa, ecc".
Queste alcune **indicazioni aggiuntive per le piccole imprese**. Per queste imprese è ipotizzabile un modello di valutazione del rischio semplificato, prevedendo:
- "raccolta di informazioni oggettive;
- incontri di formazione sul rischio;
- focus group guidati da qualificati consulenti esterni;
- riproposizione al gruppo dei lavoratori degli elementi emersi come stressogeni, per individuare insieme le necessarie misure di prevenzione e protezione;
- incontri periodici di tutto il gruppo per monitorare l'andamento delle modifiche e, se necessario, introdurne di nuove".

Successivamente l'autore si sofferma sui metodi, sui percorsi di valutazione relativi:
- alla Guida operativa per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, prodotta dal Coordinamento tecnico interregionale
- all' approccio integrato ISPESL-HSE.

Avendo ampiamente già presentato in passato questi percorsi ? e rimandando il lettore alla lettura diretta del documento agli atti - ci soffermiamo invece sul **Protocollo Eur&Ka**.

La **Valutazione Preliminare Orientativa** (VA.P.OR.) è una " valutazione dei pericoli (segnalatori di pericolo o eventi sentinella e elenco dei pericoli) e, in caso di presenza, dei fattori oggettivi di rischio". Ad esempio ricerca diversi eventi sentinella: assenteismo, elevato turnover, malattie, trasferimenti (attuati o richiesti), licenziamenti (attuati o richiesti).
In particolare la Scheda Vapor è formata da 72 items suddivisi in 12 Sezioni (Attività lavorative, Comunicazione interna, Stile manageriale, Salute e Sicurezza, Dati sanitari, Obiettivi e programmi aziendali, Procedure, Lavoro e responsabilità, Utilizzo risorse, Supervisione e controllo, Valorizzazione risorse umane, Gestione dei cambiamenti).
Per ogni condizione di rischio "viene attribuito un punto: alla fine si calcola la somma dei punteggi, sulla base del quale è presumibile attendersi un determinato livello di stress lavoro correlato (tali livelli presumibili devono essere comunque verificati nella valutazione soggettiva).

La **valutazione soggettiva** ha due modalità:
- modalità "Standard": "Somministrazione del questionario, Ritiro ed elaborazione dei dati, Produzione del report (VDR), Presentazione dei risultati; Indicazioni misure di prevenzione, controllo, monitoraggio";
- modalità "IN.FO.VAL.": "Formazione di un Nucleo Operativo Interno (NOI) per la somministrazione del questionario, valutazione e monitoraggio; Supervisione periodica del NOI".
L'autore offre poi alcune indicazioni relative allo "stressometro", al "**Questionario self-report Eur&Ka per la rilevazione del rischio da stress lavoro-correlato**", questionario che ha una:
- sezione anagrafica;
- sezione sintomi (fisici, comportamentali, emotivi, cognitivi);

- sezione analisi ambiente lavorativo (clima e aspetti fisici);
- sezione analisi rapporti interpersonali (qualità delle relazioni);
- sezione capacità di fronteggiamento (percezione livello di assertività, comunicazione efficace, intelligenza emotiva, gestione dello stress, cooperazione, empatia)".

Per finire l'autore riporta un elenco delle valutazioni effettuate nel 2010, i risultati, e alcune**conclusioni** riguardo a quanto rilevato:
- "bassi livelli generali di stress lavoro correlato;
- nonostante i livelli generali di salute psicologica percepiti come buoni, abbiamo sintomi cognitivi ed emozionali borderline o a livelli di rischio medio, che indicano una particolare suscettibilità allo stress". Inoltre è stata rilevata una "scarsa fiducia nella capacità del management di organizzare il lavoro in modo da tutelare i lavoratori dallo stress;
- buone capacità di fronteggiamento;
- occorre che il management si impegni con interventi che migliorino anche la propria immagine al fine di accrescere la fiducia dei lavoratori;
- tenuto conto del tipo di lavoro, opportuno offrire anche un supporto individuale".

Dunque questi i **5 capisaldi della valutazione del rischio da stress lavoro correlato**:
- "è parte integrante del più generale processo di valutazione di tutti i rischi;
- deve essere effettuata in tutte le Aziende, Pubbliche e Private, di qualsiasi settore e di qualsiasi dimensione;
- deve essere effettuata d'iniziativa del DL, con la collaborazione fattiva del MC, del RSPP con la partecipazione operativa dei RLS, coinvolgendo fin dall'inizio tutti i lavoratori;
- obiettivo della valutazione è la stima del rischio, non l'individuazione del danno;
- deve essere effettuata, in tutti i casi, tenendo conto sia di elementi oggettivi che della percezione soggettiva dei lavoratori".

" Stress e metodologia di valutazione: conoscere per migliorare", a cura di Graziano Frigeri (Dirigente Medico Euronorma), relazione al convegno "Il ruolo del RLS nella valutazione dello stress lavoro-correlato" (formato PDF, 2.63 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it