

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3389 di giovedì 18 settembre 2014

Imparare dagli errori: è possibile lavorare senza stress?

La rubrica "Imparare dagli errori" oggi non si sofferma su "errori" ma su un modello positivo relativo ad un'organizzazione sana. La storia di Piero G. e i principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Brescia, 18 Sett ? In appoggio alla campagna europea "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlati", di cui PuntoSicuro è media partner, la rubrica "Imparare dagli errori" torna di nuovo a parlare di **rischi psicosociali** e di **stress lavoro correlato** nei luoghi di lavoro.

Ma questa volta non lo fa partendo da un problema, da un incidente dovuto alla stanchezza psicofisica, dalle conseguenze o dalle manifestazioni di un disturbo correlato allo stress. Lo facciamo partendo da un modello, una caso positivo che mostra come sia possibile e forse non sia del tutto utopico lavorare in un'azienda senza stress.

Il caso, riportato qualche mese fa da uno strumento gratuito elvetico dal nome stressnostress.ch per la gestione, riduzione e prevenzione dello stress - promosso insieme ad altre risorse dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ? rappresenta semplicemente come le cose, potrebbero/dovrebbero andare in un'azienda.

Pubblicità

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

Il modello positivo

Per meglio rappresentare questo esempio positivo, al lavoratore è dato un nome: **Piero G.**

Non è un esempio in cui vengono lesinate le difficoltà: nella sua azienda, probabilmente in relazione alla situazione economica contingente, a volte è richiesto molto lavoro. Qualche volta il lavoro è monotono e frustrante e i conflitti tra colleghi, come spesso accade, possono sempre esplodere.

Questa la sua **storia**:

- Piero G. "lavora duramente, la sua giornata lavorativa dura qualche volta anche di più di otto ore. Proprio la settimana scorsa ha dovuto rinunciare agli allenamenti della sua beneamata palla a mano, per finire una cosa importante per un cliente. Fortunatamente, però, questi casi rimangono dei casi eccezionali;
- a Piero G. piace il suo lavoro e si trova bene nel suo ambiente di lavoro. Lo dimostra il fatto che normalmente va volentieri a lavorare, e alla fine della giornata ha la sensazione che il suo rendimento sia stato buono;
- la quantità e il tipo di lavoro gli forniscono *challenge* (sfide, ndr) sempre nuovi, che lo spingono a imparare sempre qualcosa di nuovo ed a evolvere continuamente;
- se qualche volta non sa più che pesci pigliare, ha colleghi, colleghe e superiori pronti ad ascoltarlo e a cercare insieme a lui le soluzioni;
- in tutto il reparto in cui lavora regna un clima di comunicazione aperta. Le informazioni, le proposte, le critiche, il riconoscimento vengono non solo espressi ma anche accolti. In questo modo tutti i collaboratori hanno l'impressione di valere qualcosa, di poter contribuire al successo di qualcosa di importante;
- Piero G. gode di una grande libertà nell'organizzazione del suo lavoro personale;
- il suo obbligo principale è quello di raggiungere gli obiettivi che sono stati fissati insieme, che sono certamente ambiziosi, ma realizzabili. In proposito riceve anche regolarmente un feedback dal suo superiore;
- nel corso della ristrutturazione dell'anno scorso si sono esaminati e riorganizzati i processi di lavoro di tutti i reparti;
- gli inevitabili lavori di routine, monotoni e frustranti, non sono ora che delle eccezioni;

- mediante inchieste tra i collaboratori si verifica il grado di soddisfazione dei collaboratori, i cui risultati sono discussi nell'ambito di workshop, che permettono di apportare notevoli miglioramenti;
- naturalmente esistono anche dei conflitti all'interno della sua équipe e anche tra équipe e reparti. In questi casi gli scambi possono anche essere molto intensi, ma in qualche modo si trova sempre una soluzione accettabile per tutti. Non si devono trattenere ira e rancore;
- Piero G. ha l'impressione che all'interno della sua azienda non si predichi bene e razzoli male, ma che ci si comporti correttamente, con onestà e cortesia, a tutti i livelli della gerarchia;
- anche quando la pressione è più forte, Piero G. non ha mai l'impressione di annegare nel lavoro, di non riuscire a farcela;
- c'è un buon equilibrio tra la vita professionale e quella privata, e il peso della bilancia passa dall'una all'altra".

Insomma in definitiva si può dire che Piero G. sia "una **persona sana** in un'**organizzazione sana**".

Spunti per la prevenzione del rischio

Purtroppo quello di Piero G. è un modello che raramente si concretizza nella realtà.

Nelle aziende c'è molto da fare per migliorare l'organizzazione e promuovere il benessere psicofisico dei dipendenti e sappiamo quanto sia importante, in questo senso, la **valutazione del rischio stress**. Una valutazione che non sia finalizzata solo a stabilire il livello di rischio, ma anche ad individuare le idonee misure correttive e le azioni di miglioramento che possono essere intraprese nell'azienda.

Per parlare dei **principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato** ci soffermiamo oggi su un documento, già presentato da PuntoSicuro, del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, dal titolo "Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

La valutazione del rischio deve attenersi ai seguenti **principi**:

- "la valutazione e promossa e gestita dal datore del lavoro e/o dal top management;
- l'oggetto della valutazione è l'organizzazione del lavoro: gli elementi che possono costituire fattori di stress lavoro-correlato e la loro percezione da parte dei lavoratori;
- il processo è orientato alle soluzioni, soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- la valutazione si impernia sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- va garantita sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS);
- la valutazione deve integrarsi nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo".

Il rispetto delle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva, all'interno degli obblighi di valutazione delineati dal Decreto legislativo 81/2008, comporta "almeno l'attuazione delle tappe di seguito indicate, che devono essere esplicitamente pianificate secondo tempi stabiliti dalla stessa azienda".

Innanzitutto alcune **azioni propedeutiche**:

- "individuazione dei soggetti aziendali, eventualmente affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione (costituzione del team di valutazione);
- scelta dello strumento di valutazione (metodo da seguire);
- formazione dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessaria;
- individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative in cui suddividere l'azienda, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
- definizione delle modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto".

Su tutti questi aspetti "devono essere consultati gli RLS".

Queste le successive **tappe**:

- valutazione preliminare;
- individuazione e attuazione degli interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare;
- verifica dell'efficacia degli interventi attuati;
- valutazione approfondita, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci;
- individuazione e attuazione di ulteriori interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita;
- monitoraggio e aggiornamento della valutazione".

Il documento raccomanda di costituire all'interno delle aziende "un gruppo di gestione della valutazione (**team**) composto almeno dal datore di lavoro o suo delegato, RSPP e/o ASPP, medico competente, se nominato" e dal RLS. Il team così costituito, nelle aziende medio-grandi, "consulterà poi altre figure aziendali riguardo alle informazioni da raccogliere (responsabili Risorse Umane, dirigenti/preposti, lavoratori esperti)". Anche nelle piccole aziende "il team sarà costituito solo da soggetti aziendali, quali datore di lavoro, RSPP (quando le funzioni non sono svolte direttamente dal datore di lavoro), medico competente (se nominato), RLS o RLST".

[Il sito ufficiale della campagna europea](#)

[Il sito di stressnostress.ch](#)

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it