PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3129 di venerdì 12 luglio 2013

L'organizzazione lavorativa e l'analisi dei fattori di stress

Un seminario affronta il tema della valutazione del rischio da stress correlato. L'importanza di una buona organizzazione di lavoro e i requisiti per l'analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro e la rilevazione degli stressogeni lavorativi.

Firenze, 12 Lug ? Più del 20% dei lavoratori dell'Unione Europea crede che la sua salute sia a rischio a causa dello **stress nei luoghi di lavoro**. E si calcola che i costi derivanti dallo stress legato all'attività lavorativa ammontino a circa 20 milioni di euro l'anno. Un fenomeno di vastissima portata: ridurlo e prevenirlo sono priorità di una moderna organizzazione del lavoro.

Queste alcune affermazioni tratte dal seminario di aggiornamento "**La valutazione del rischio da stress correlato**" che si è tenuto il 31 gennaio 2013 a Firenze. Un seminario organizzato dal Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 del D.Lgs 81/2008 e realizzato a cura della Regione Toscana e dell' Azienda Sanitaria 8 di Arezzo.

Nell'intervento - relativo al punto di vista dei lavoratori ? tenuto per la CISL da Marco Della Felice (esperto di Formazione e Comunicazione in salute e sicurezza del lavoro) si sottolinea che una buona **organizzazione di lavoro** "può condurre a una maggiore efficienza e a un miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, con conseguenti benefici economici e Sociali per tutti".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS34] ?#>

Infatti il relatore indica che "la produzione o l'erogazione di servizi, da parte di un'azienda, può essere buona, efficiente, concorrenziale, ma non per questo si può essere certi che in essa vi sia un'adeguata ed efficace organizzazione del lavoro, in grado di conciliare in modo armonico e proficuo gli obiettivi di una produttività competitiva e sostenibile e, al contempo, centrata sulla tutela e la valorizzazione della persona nel lavoro". E l'occasione dell'analisi dell'organizzazione del lavoro, "offerta dall'obbligo Legislativo di svolgere la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato in tutte le realtà lavorative, siano esse Pubbliche che private, che di qualsiasi dimensione (a partire dalle micro), se rappresenta, per la prima volta il rendere concreto, il collegamento tra modo, condizioni di lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, dall'altro richiede che tale connessione sia pienamente e proficuamente rilevata e portata a sistema". Dunque tutti gli attori della prevenzione aziendale devono affrontare "il percorso di valutazione dello stress lavoro-correlato non ponendosi di fronte a un mero obbligo da svolgere e da documentare, ma come **processo di analisi dell'organizzazione intera lavorativa**, ponendo precisa attenzione non solo agli elementi da sanare (eliminando o riducendo i rischi esistenti), ma individuando i margini concreti di miglioramento, concentrandosi sulla prevenzione e protezione dai potenziali elementi di pericolo".

Un intervento - dal titolo "**Analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro per la rilevazione degli stressogeni lavorativi. Requisiti fondamentali**" e a cura del Dr. Giovanni Galli (U.F. PISLL Azienda USL 1 Massa Carrara) ? affronta la valutazione e gestione del rischio stress anche con riferimento a esperienze di assistenza e vigilanza.

Sono ricordate le **indicazioni normative relative alla valutazione del rischio**.

Fase necessaria (preliminare):
- "analisi degli effetti negativi dello stress sull'azienda (rilevazione di eventi sentinella);
- analisi della componente 'lavorativa' del rischio (rilevazione di stressogeni lavorativi in relazione ai fattori di contenuto e contesto del lavoro e valutazione dell'efficacia delle misure correttive attuate).

Fase eventuale (approfondimento):
- "analisi della componente 'soggettiva' del rischio (percezione soggettiva dei lavoratori in relazione ai fattori di contenuto e contesto del lavoro)".

Con riferimento anche ad un intervento di controllo e assistenza alle aziende dell'Ausl 1 Massa Carrara relativo alla valutazione e gestione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, il relatore riporta indicazioni per l'**analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro per l'individuazione dei potenziali stressogeni lavorativi**.

Si fa riferimento, ad esempio, alla **composizione e formazione del gruppo di valutazione**.

Questa la composizione del **gruppo di valutazione**:
- "datore di lavoro o di un suo delegato;
- attori interni della prevenzione (RSPP, medico competente, RLS);
- lavoratori e/o dirigenti 'esperti' delle reali condizioni di lavoro con particolare riferimento agli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro e al suo contesto ambientale e relazionale (per ogni gruppo omogeneo);
- eventuali consulenti esterni (solo con ruolo di supporto)".

Senza dimenticare la **formazione dei componenti il gruppo di valutazione**, un'adeguata "formazione sull'analisi dell'organizzazione del lavoro e sui metodi e strumenti di valutazione e gestione del rischio".

In merito ai lavoratori cui è riferita la valutazione, si indica che sono i "**gruppi omogenei** di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo tenendo conto della reale organizzazione del lavoro in azienda e del contesto territoriale in cui opera". Senza dimenticare:
- "analisi di fattori specifici per il gruppo esaminato;
- chiara identificazione dei lavoratori cui riferire le criticità;
- chiara definizione delle misure correttive eventualmente necessarie".

È poi necessaria la**partecipazione dei lavoratori alla valutazione**, con riferimento al "parere dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti per la sicurezza in relazione alla valutazione dei fattori di contenuto e contesto del lavoro". Il relatore indica alcuni punti su cui soffermarsi (es. modalità di acquisizione del parere da parte del gruppo di valutazione).

L'intervento riporta poi alcuni **fattori di contenuto e contesto del lavoro da analizzare**:
- "condizioni ambientali ed ergonomiche del lavoro;
- caratteristiche delle attività e pianificazione del lavoro;
- carichi e ritmi di lavoro;
- orario di lavoro;
- funzione e cultura organizzativa (strategie, obiettivi, programmi aziendali; gestione della salute e sicurezza; formazione; sistema informativo; stile dirigenziale; supporto ai lavoratori; coordinamento delle attività; valorizzazione delle risorse umane e coinvolgimento dei lavoratori);
- ruolo nell'organizzazione;
- progressione di carriera e sistema premiante;
- autonomia decisionale;
- relazioni interpersonali sul lavoro;
- interfaccia casa-lavoro".

Riporta inoltre **esempi di parametri relativi ad alcune categorie di fattori di contenuto e contesto del lavoro**:
- "**Ruolo nell'ambito dell'organizzazione**: chiarezza nella sua attribuzione ai singoli lavoratori; adeguatezza (eccesso o difetto) in relazione a qualifica, professionalità, capacità e altre caratteristiche del lavoratore; conflittualità fra ruoli attribuiti a lavoratori diversi, etc;
- **Orario di lavoro - lavoro a turni/notturno**: modalità di definizione; tempi di comunicazione ai lavoratori; durata, rotazione, numero di turni notturni consecutivi, lavoro straordinario, etc.;
- **Carichi di lavoro**: possibilità, per i lavoratori, di portare a termine il lavoro assegnato senza eccessive pressioni; lavoro monotono o ripetitivo; elevate responsabilità nei confronti di terzi o della produzione; continuo contatto con il pubblico; impegno emotivo richiesto dal tipo di lavoro; pesantezza del lavoro dal punto di vista fisico, equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, etc.;
- **Sistema informativo**: adeguatezza della comunicazione degli obiettivi aziendali e dei programmi per realizzarli, del raggiungimento degli obiettivi prefissati, delle decisioni organizzative e gestionali assunte dall'azienda soprattutto in occasione di rilevanti cambiamenti, del giudizio aziendale sul lavoro svolto dai singoli lavoratori, etc.".

Senza dimenticare **esempi di parametri di fattori di contenuto e contesto del lavoro specifici di alcune realtà lavorative**:

- **settore produttivo sanità**: **carichi di lavoro** (complessità dei compiti lavorativi; contatto continuo con la sofferenza umana; contatto continuo con il pubblico in condizioni di sollecitazione psicologica; confronto con le aspettative di pazienti e loro parenti;, necessità di svolgere molti compiti di tipo amministrativo; grande richiesta di documentazione dell'attività; presenza di molti pazienti con diagnosi gravi e diverse; richiesta di attenzione e concentrazione; elevato flusso di pazienti; elevato tasso di occupazione dei posti letto; necessità di effettuare molte mansioni urgenti); **condizioni ambientali** (esposizione a violenze psicologiche e minacce); **funzione e cultura organizzativa** (inadeguato coordinamento delle attività dei reparti);
- **settore produttivo trasporti**: **carichi di lavoro** (frequenza dei periodi di lavoro intensi; trasporto di merci pericolose; imprevedibilità dei viaggi da effettuare; urgenza delle consegne; possibilità di pause adeguate); **condizioni ambientali** (lavoro in solitario; problemi tecnici).

Rimandando i lettori ad una lettura integrale del documento agli atti relativo all'intervento (esempio in relazione ai temi dell'oggettività, verificabilità e completezza dell'analisi), il relatore conclude riportando alcuni **esempi di interventi correttivi**.

Interventi tipo organizzativo/gestionale:
- "pianificazione del lavoro (compiti, carichi, ritmi, monotonia, ripetitività, complessità, risorse necessarie);
- organizzazione del lavoro a turni/notturno;
- attribuzione di ruoli e responsabilità;
- procedure di lavoro;
- coordinamento delle attività;
- supporto ai lavoratori;
- protocolli di supervisione delle attività;
- avanzamento di carriera e sistema premiante;
- gestione del clima relazionale".

Interventi che riguardano la comunicazione:
- "diffusione dell'organigramma e delle procedure aziendali;
- diffusione degli obiettivi aziendali, dei programmi per realizzarli e dei risultati raggiunti;
- momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale;
- strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali".

Interventi correttivi di tipo formativo:
- "piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori".

Interventi correttivi di tipo tecnico:
- "misure concernenti l'ambiente di lavoro;
- misure concernenti le attrezzature di lavoro".

Gli **atti del seminario**, pubblicati sul sito dell' ASL 10 di Firenze:

- " Analisi dei fattori di contenuto e contesto del lavoro per la rilevazione degli stressogeni lavorativi. Requisiti fondamentali", Dr. Giovanni Galli (U.F. PISLL Azienda USL 1 Massa Carrara) (formato PDF, 63 kB);

- " Relazione di M. Della Felice", CISL - esperto di Formazione e Comunicazione in salute e sicurezza del lavoro (formato PDF, 78 kB);

- " Lo stress ed altre patologie da disadattamento lavorativo ed il modello della Toscana per la VDR", Dr. Rodolfo Buselli (AO Pisana) (formato PDF, 949 kB);

- " L'evoluzione normativa e le indicazioni delle Regioni", Dr. Domenico Sallese (Az. USL 8 Arezzo) (formato PDF, 1.81 MB);

- " Relazione di R. Bardi", CGIL (formato PDF, 96 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it