PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3785 di venerdì 20 maggio 2016

Linee guida per la valutazione dello stress nelle strutture sanitarie

La Regione Sicilia ha approvato per decreto le linee guida del sistema di valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle strutture sanitarie della regione siciliana. Il gruppo di valutazione aziendale e il percorso valutativo in sette fasi.

Palermo, 20 Mag ? La **valutazione del rischio stress lavoro correlato** è, come richiede lo stesso D.Lgs. 81/2008, parte integrante della valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro. Una valutazione che la normativa pone a carico del datore di lavoro (DL), avvalendosi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), con il coinvolgimento del medico competente (MC) e previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Ed è quindi "necessario indicare il percorso metodologico che consente di identificare correttamente i fattori di rischio stress lavoro correlato in modo tale che, se necessario, venga attuata la pianificazione e la realizzazione di misure correttive atte alla riduzione/eliminazione dei fattori di rischio. A tale scopo risulta necessario compiere tali attività prevedendo il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, compresi i dirigenti e i preposti".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

A sottolinearlo sono delle Linee Guida prodotte in Sicilia dal "Gruppo di Coordinamento Regionale per lo Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo" e approvate dalla Regione Sicilia con Decreto **DDG n. 472 del 23 marzo 2016.**

Il documento approvato, le "**Linee guida del sistema di valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie della Regione Siciliana**", sono state prodotte al fine di "garantire uniformità al sistema di valutazione e gestione e dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie della Regione Siciliana secondo criteri di omogeneità, trasparenza, efficienza ed efficacia".
Inoltre sono state redatte "secondo le linee guida elaborate ed approvate ai sensi dell'art. 6 comma 8 lettera m-quater e dell'art. 28 comma 1-bis del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro del 18/11/2010".

Il documento trova applicazione nel territorio regionale in tutte le attività lavorative che si svolgono nelle **strutture sanitarie** ? "comprese le attività lavorative esercitate dal personale dipendente dove sono equiparati i soggetti che per contratto, volontariato, studio o tirocinio frequentano o svolgono attività lavorative" ? e individua il "**Gruppo di Valutazione Aziendale**".

Il gruppo sarà costituito "oltre che dalle figure previste dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (e cioè dal Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), dalle seguenti professionalità: Psicologo con formazione e/o esperienza in materia di Stress Lavoro Correlato; Formatore esperto in SLC, qualificato ai sensi del Decreto Interministeriale attuativo 06 marzo 2013; Responsabile dell'area Risorse Umane; ulteriori figure professionali necessarie, individuate dal Datore eli Lavoro, interne e/o esterne".

Secondo le linee guida siciliane il processo valutativo si sviluppa in **sette fasi**.

La **1° fase** riguarda le "**Azioni propedeutiche**":
- "individuazione dei soggetti che partecipano al processo di valutazione;
- costituzione del gruppo di valutazione;

- raccolta delle informazioni relative all'Azienda come organigramma, tipologie contrattuali, infortuni, assenze per malattie, provvedimenti disciplinari, etc.;
- individuazione degli strumenti di valutazione".
Si segnala che per strutture sanitarie ad alta complessità organizzativa, "la valutazione verrà effettuata per unità operative e profili professionali (ad es. U.O. Pronto Soccorso, profilo professionale Medico, Infermiere, etc.)" e la prima fase riguarda anche:
- "individuazione di un referente per ogni profilo professionale da parte dei lavoratori e successiva comunicazione al gruppo di valutazione;
- formazione dei soggetti valutatori sul metodo scelto, se necessaria".

La **2° fase** "**Informativa**" presuppone invece la realizzazione e diffusione di una "informativa ai lavoratori (attraverso circolari, riunioni, sito istituzionale, intranet, etc.) sulle: finalità della valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato; costituzione, competenze e responsabilità del 'Gruppo di Valutazione Aziendale'; attività propedeutiche e modalità di raccolta dei questionari (1a fase)".

Veniamo alla **3° fase**, la "**Valutazione**".

Le Linee guida, tenendo conto del fatto che le strutture sanitarie sono classificate ad alto rischio, indicano che è "**utile procedere non solo alla valutazione oggettiva ma anche alla valutazione soggettiva**":
- la **valutazione oggettiva** ha come obiettivo "l'individuazione di indicatori oggettivi e verificabili di condizioni di lavoro potenzialmente '*stressogeni*' e di elementi indicativi di effetti negativi che il rischio può produrre sull'organizzazione o sui singoli lavoratori. Come previsto dalla Circolare della Commissione Consultiva del 18 novembre 2010, tale valutazione consiste nella rilevazione degli indicatori oggettivi appartenenti quantomeno a tre distinte famiglie": eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro;
- la **valutazione soggettiva** consente di "monitorare la percezione del rischio da parte dei lavoratori. Il confronto e l'integrazione dei risultati emersi da entrambe le valutazioni (oggettiva e soggettiva) consente di ottenere una più accurata valutazione dello Stress Lavoro Correlato e la successiva identificazione delle misure necessarie da adottare per ridurre o eliminare il rischio. I questionari, quali strumenti per valutare la dimensione del disagio lavorativo (*stress da lavoro*) possono avere come oggetto prevalente di indagine l'organizzazione o il singolo lavoratore, intervistato in anonimato, che con il suo malessere lavorativo evidenzia la disreattività del sistema lavoro".

Si indica, a questo proposito, che è opportuno utilizzare "**strumenti di indagine validati e già applicati alle strutture sanitarie**".

E a tal fine, fra gli strumenti possibili per valutare lo stress da lavoro in Sanità, si evidenziano:
- **Modello FIASO** (Federazione Italiana Aziende Sanitarie ed Ospedaliere): il progetto "ha promosso la sperimentazione di un piano condiviso, specifico per ogni organizzazione, fra diverse Aziende Sanitarie sul territorio nazionale, finalizzato a promuovere la salute organizzativa dell'Azienda, porgendo particolare attenzione al benessere fisico, psicologico e sociale di ciascun lavoratore;
- **MOHQ** (Avallone e Paplomatas, 2005): questionario multifattoriale per l'analisi della salute organizzativa. Esiste la versione adattata ai contesti ospedalieri e sanitari".

Le linee guida, che vi invitiamo a leggere integralmente, indicano che è inoltre possibile utilizzare anche altri strumenti, seppur ad oggi non specifici per la realtà sanitaria.
Ad esempio:
- Modello ISPESL-INAIL (2011);
- OPRA - Organizational and Psychosocial Risk Assessment (Magnani, Mancini e Majer, 2009);
- Q-BO (De Carlo et al., 2008);
- HPSCS - Health Professions Stress and Coping Scale (Ripamonti, Steca e Prunas, 2007).
In ogni caso possono inoltre "essere utilizzati altri strumenti di indagine identificati dal gruppo di valutazione aziendale e/o check-list costruite ad hoc da personale scelto ai sensi della legge 18/02/89 n.56 sia per la valutazione oggettiva che per quella soggettiva".
Il documento riporta anche le corrette modalità di somministrazione dei questionari ai lavoratori.

Continuando nel percorso valutativo, la **4° fase** riguarda la "**Valutazione del rischio mediante analisi congiunta dei dati**". Infatti "raccolte le informazioni, confermati i risultati ottenuti dalle fasi precedenti, analizzati i significati anche in relazione a

gruppi omogenei di lavoratori specifici, di settori produttivi/reparti si provvede all'individuazione delle aree critiche assegnandone anche una priorità di intervento".

La **5° fase** riguarda invece la "**Definizione delle misure necessarie da adottare**".

Si indica che tali misure possono includere elementi di gestione e organizzazione del lavoro con interventi di tipo:
- **organizzativo** "(orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di leggi e contratti, riprogrammazione attività, etc.);
- **comunicativo** (azioni di miglioramento della comunicazione interna, ad es., diffusione dell'organigramma aziendale, etc.);
- **formativo** (formazione al ruolo, acquisizione e sviluppo di competenze tecniche e/o professionali, etc.);
- **procedurale** (definizione di procedure di lavoro validate);
- **tecnico/ergonomico** (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro, etc.)". Ed è inoltre possibile "adottare misure necessarie per la gestione di problemi specifici che riguardano solo alcuni lavoratori, quali:
- sportelli di ascolto;
- centri anti-mobbing e/o anti-violenza;
- interventi da parte del medico competente anche a seguito di richieste di visita medica da parte del lavoratore".

Concludiamo con le ultime due fasi.

La **6° fase** riguarda la "**Programmazione degli interventi correttivi e definizione della tempistica**".
Infatti "a seguito dell'individuazione dei processi di miglioramento la Direzione Aziendale programmerà le priorità di intervento ed i relativi cronoprogrammi. Nel rispetto della norma vigente in materia di valutazione Stress Lavoro Correlato occorrerà prevedere il monitoraggio in itinere e la rivalutazione dopo due anni o a seguito di cambiamenti organizzativi".

Infine la **7° fase** relativa alla "**Restituzione dei risultati ai lavoratori**".
L'obiettivo di questa fase è "restituire ai lavoratori i risultati della valutazione e della programmazione delle eventuali azioni di miglioramento".

Nel documento sono infine fornite informazioni per l'attivazione del "Punto di ascolto per il rischio stress lavoro correlato".

Regione Sicilia ? Assessorato Regionale della Salute - DDG n. 472 del 23 marzo 2016 - "Linee guida del sistema di valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie della Regione Siciliana".

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.