PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2824 di martedì 27 marzo 2012

Rischio stress: come fare la valutazione preliminare

Le indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale in merito alla fase di valutazione preliminare dello stress lavoro-correlato. I principi da rispettare, l'uso e l'adattamento delle check-list, il livello di azione e la quantificazione del rischio.

Brescia, 27 Mar ? Poiché nelle aziende italiane c'è una continua e pressante necessità di informazioni, suggerimenti e indicazioni dettagliate relative alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, riprendiamo la presentazione del documento, 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"; un documento del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro nato proprio per supportare le aziende nella **gestione del rischio da stress correlato al lavoro**.

Ricordando le due diverse fasi della valutazione dello stress lavoro-correlato, la valutazione preliminare e la valutazione approfondita, ci occupiamo oggi della **valutazione preliminare**, soffermandoci specialmente su aspetti non trattati in precedenti articoli.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

Lo**scopo della valutazione preliminare** è quello di "verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale potenzialmente stressogene per i lavoratori e alcuni indicatori di effetto (eventi sentinella) per capire se emergono elementi che possono determinare condizioni di stress e fornire indicazioni sulle misure di prevenzione necessarie, verificando se quelle in essere sono adeguate o se ne devono essere adottate altre". Senza dimenticare che "l'efficacia degli interventi correttivi adottati deve essere comunque verificata e, qualora risulti insufficiente, è necessario procedere ad una analisi più approfondita tenendo conto della percezione soggettiva dei lavoratori".

Sappiamo che le **check list** (o liste di controllo) utilizzabili in questa fase sono strumenti osservazionali che "vanno utilizzati da personale adeguatamente formato" e possono essere utilizzati per "raccogliere elementi oggettivi, possibili indicatori di situazioni di stress lavoro-correlato".
È bene ricordare che sono strumenti a valenza collettiva che "prendono in considerazione gruppi di lavoratori (gruppi omogenei/partizioni organizzative)": "è errato utilizzare le check list come questionari da somministrare ai singoli lavoratori".

Questi i **principi che si devono rispettare nella valutazione preliminare**:
- "adeguatezza della check list rispetto alla realtà lavorativa da esaminare;
- adeguata rappresentatività, fra i rilevatori, delle diverse componenti aziendali (dirigenti, preposti, lavoratori);
- scelta di rilevatori sufficientemente esperti in relazione alle condizioni organizzative, ambientali e relazionali presenti in azienda;
- utilizzo di elementi di valutazione, basati su riscontri documentali o comunque verificabili, sia per gli eventi sentinella, sia per il giudizio espresso dai rilevatori in relazione ai fattori di contenuto e contesto del lavoro;
- valutazione, per ciascun fattore di contenuto e contesto del lavoro sia dell'esistenza di condizioni di lavoro potenzialmente stressogene, sia delle eventuali misure preventive già adottate;
- indicazione delle misure correttive necessarie in relazione agli elementi di rischio individuato; - valutazione dell'efficacia delle misure correttive attuate;

- riferimento della valutazione, quando necessario, in maniera distinta ai singoli gruppi omogenei/partizioni organizzative".

Rimandiamo i nostri lettori al documento o a nostri articoli precedenti per entrare nel dettaglio degli elementi che devono essere presi in considerazione dalle check-list (relativi al contesto e al contenuto del lavoro e agli eventi sentinella). "Possono essere aggiunti ulteriori fattori, ma non essere eliminati quelli indicati che rappresentano i fattori predittivi di stress" citati dal documento della Commissione Consultiva, nell'Accordo Quadro Europeo del 2004 e dall'European Agency for Safety and Health at Work ? 2000.

Riguardo al possibile **adattamento delle check-list alle specificità di settore produttivo** e/o alla dimensione aziendale, si indica che ogni datore di lavoro deve effettuare la valutazione tenendo conto della reale organizzazione e anche della tipologia produttiva della sua azienda.
Tuttavia "gli strumenti sperimentati e validati non possono essere modificati. Eventuali modifiche di strumenti esistenti o la proposizione di nuovi deve essere oggetto di una giustificazione teorica e di una verifica sperimentale di validità".
Infatti adattare la valutazione alla propria realtà "non significa modificare gli strumenti di valutazione riconosciuti e validati, bensì attribuire alle singole voci un significato coerente con le specifiche caratteristiche dell'azienda. Ogni azienda applicherà lo strumento indicando i propri documenti di riferimento e personalizzando le azioni correttive, ma senza modificarne la struttura".
Ad esempio tra gli elementi di contesto e contenuto del lavoro "non si ritrovano caratteristiche specifiche come il rapporto con il pubblico o il contatto con la sofferenza": queste "vengono prese in esame attraverso la valutazione di aspetti organizzativi da cui dipende la possibilità che tali caratteristiche intrinseche al lavoro si trasformino o meno in criticità stressogene, ad esempio l'adeguatezza delle risorse umane e strumentali necessarie, l'esistenza di procedure che supportino l'operatore nella risposta da dare all'utenza, la formazione specifica sui comportamenti da seguire, la possibilità di ricevere supporto da superiori e colleghi e di discutere esperienze critiche in incontri tra dirigenti e lavoratori".

Si ricorda poi che gli **eventi sentinella** "devono essere valutati sulla base di parametri omogenei individuati internamente all'azienda, riferiti, quando necessario, anche alle specifiche mansioni e alle fasi lavorative interessate, in modo da consentire l'individuazione del gruppo di lavoratori effettivamente esposti a possibili problemi di stress. Il giudizio espresso in relazione a ciascun parametro considerato dovrà, comunque, tener conto degli aspetti extraorganizzativi che possono averlo influenzato" e quando possibile "il giudizio dovrà tener conto di elementi derivanti da comparazioni con organizzazioni omogenee".

Rimandandovi al documento del Coordinamento interregionale in merito a cosa deve essere riportato nelle annotazioni e alla documentazione che deve essere citata e allegata nella valutazione dello stress lavoro correlato, ci soffermiamo sulle **modalità con cui devono essere "sentiti" i lavoratori** nella valutazione preliminare.
Infatti è necessario "che nella fase preliminare della valutazione i lavoratori o il RLS/RLST siano 'sentiti' in relazione alla valutazione dei fattori di contenuto e contesto del lavoro".
Come abbiamo visto in un precedente articolo relativo alla partecipazione dei lavoratori, il parere dei lavoratori è un "elemento imprescindibile nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali che possono risultare potenzialmente stressogeni. Solo i lavoratori sono, in alcuni casi, in grado di mettere in evidenza alcune problematiche relative al proprio specifico lavoro e di indicare le fasi del ciclo lavorativo e le mansioni interessate dalle problematiche".
Un modello raccomandabile ? continua il documento - è quello che "prevede la partecipazione stabile di uno o più RLS nel team di valutazione e, per ogni gruppo omogeneo, l'interpellare altri lavoratori (oltre ai dirigenti e preposti), che ben conoscono tale gruppo omogeneo".

Il documento affronta anche l'importanza della suddivisione in gruppi omogenei/partizioni organizzative, i criteri per tali individuare gruppi/partizioni e alcune definizioni relative alla necessità che una valutazione preliminare sia **oggettiva, parametrica e complessiva**.
Ad esempio con il termine "parametrica" si intende che "in tale valutazione i fattori esaminati devono permettere di individuare una soglia d'azione. Ogni fattore di contenuto e contesto del lavoro può essere valutato attraverso una serie di indicatori ai quali attribuire un peso che concorre al punteggio complessivo della condizione di stress lavoro-correlato".

Concludiamo questo breve approfondimento sulla valutazione preliminare dando alcune indicazioni sulla **soglia che rappresenta il livello di azione** per il rischio da stress lavoro-correlato.
Infatti "per evitare che ogni luogo di lavoro venga considerato come fonte di stress lavoro-correlato potenzialmente dannoso per la salute, è necessario individuare una soglia al di sotto della quale, pur in presenza di un'organizzazione del lavoro non ideale, con alcuni aspetti disfunzionali, il quadro generale può essere considerato ad un **livello di rischio accettabile**".
Non esistono, a questo proposito, "basi conoscitive scientifiche che consentano di attribuire un sicuro valore stressogeno a singole criticità di contesto e contenuto lavorativo; è invece verosimile pensare che una condizione di stress negativo si ingeneri

in circostanze in cui più criticità della stessa area o di aree diverse, di contenuto e/o di contesto, coesistano e concorrano ad amplificare la loro valenza stressogena".

Il metodo di **quantificazione del rischio**, proposto dal network dell'ISPESL nel marzo 2010 e ripreso successivamente dal documento INAIL del maggio 2011, "stabilisce come livello di azione quello in cui vengano riscontrate delle criticità, nell'ambito degli indicatori aziendali e dei fattori di contesto e di contenuto, superiori al 25% di tutte le possibili criticità rilevabili. Tale criterio si basa sul concetto della distribuzione per quartili, scegliendo il primo quartile (0- 25%) come range di accettabilità del rischio. Ciò non significa che anche al di sotto di tale soglia non vi possano essere elementi potenzialmente stressogeni, ma semplicemente che non se ne raggiunge una quantità 'critica'". E, tra l'altro, anche in presenza di condizioni di rischio accettabile "è possibile migliorare ulteriormente la situazione intervenendo sulle singole criticità riscontrate".

Riguardo a questo specifico argomento il documento si conclude ricordando che la **gradazione del rischio** partendo da un valore soglia "ha lo scopo principalmente di individuare le priorità di intervento e stabilire un criterio minimo che tutti devono raggiungere, se esistono le condizioni per poterlo fare". Rilevare "sporadiche positività relative solo ad alcuni elementi (in particolare per gli eventi sentinella) in alcuni casi potrebbe non essere nemmeno riferibile ad una situazione di stress lavoro-correlato, che invece deve essere preso in considerazione ogniqualvolta si rilevino molteplici positività della stessa area".

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, " 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", gruppo di lavoro interregionale coordinato da Fulvio d'Orsi (formato PDF, 335 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it