

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3102 di mercoledì 05 giugno 2013

Rischio stress: il carico di lavoro mentale e la valutazione

Informazioni per favorire la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. I rischi psicosociali, le difficoltà e i requisiti della valutazione, i principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale, il coinvolgimento e la formazione.

Bologna, 5 Giu ? La **valutazione del rischio stress lavoro correlato** nei luoghi di lavoro non è una valutazione semplice da realizzare, benché quanto mai necessaria.

Per supportare le aziende nella sua realizzazione molti relatori - in corsi, seminari e convegni ? hanno proposto in questi mesi sia un inquadramento generale del tema dei rischi psicosociali che specifiche indicazioni operative.

È il caso di Alberto Franchi (AUSL di Bologna, Dipartimento di Sanità Pubblica, Area Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro) che ha presentato una relazione su questi temi al "**Corso di formazione per Medici Competenti: Rischio da stress lavoro correlato**" promosso dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e dall'Ass. Pol. Salute della Regione Emilia-Romagna.

Attraverso gli atti del corso, pubblicati sul sito di SIRS-RER, ci soffermiamo sul suo intervento "**Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: inquadramento generale e normativo, indicazioni operative**".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS34] ?#>

Per un reale inquadramento del tema, il relatore segnala alcune conclusioni raggiunte dall'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (EU-OSHA) sulle **cinque variabili che rendono emergenti ed in aumento i rischi psicosociali**:

- "utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro);
- forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn-over;
- alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;
- tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro;
- interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata".

E riguardo ai **rischi psicosociali**, la relazione indica che si possono definire come *quegli aspetti di progettazione e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici* (Cox e Griffiths. "The assessment of psychosocial hazard at work". Handbook of Work and Health Psychology, 1995).

E proprio per comprendere le specificità e la **difficoltà della valutazione dei rischi psicosociali**, l'autore riporta il contenuto di una tabella di confronto tra gli aspetti relativi ai rischi tradizionali e ai rischi psicosociali [1]:

- **definizione operativa**: "generalmente quantitativa ed oggettiva" nei rischi tradizionali (RT); "spesso solo qualitativa e tendenzialmente soggettiva" nei rischi psicosociali (RP);
- **soggetti "bersaglio"**: gruppi di lavoratori (settore-specifici, mansione/lavorazione-specifici) (RT); "tutti i lavoratori (rischi 'trasversali' potenzialmente presenti in qualsiasi settore ed organizzazione del lavoro)" (RP);
- **ambiente/ fattori extralavorativi**: scarsamente/poco influente (RT); molto influente (RP);
- **interventi preventivi**: "possibile: prevenzione primaria, secondaria e terziaria" (RT); "molto spesso solo prevenzione secondaria e terziaria" (RP);
- **dose soglia**: identificabile/identificata per diversi fattori di rischio per la maggior parte dei lavoratori (valore limite) (RT); "impossibile da definire (valori di riferimento nella popolazione generale? Valori limite in lavoratori esposti?) (RP);

- **effetti sul lavoratore:** "effetti quasi sempre 'avversi' (RT); "effetti favorevoli (alcune volte) (esposizioni brevi a basse dosi) (RP);
- **presentazione clinica:** "prevalentemente sintomi somatici" (RT); "prevalentemente sintomi psicosomatici/psichici (RP).

Il documento oltre a proporre un inquadramento normativo del tema della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, riporta - anche con riferimento ad alcune indicazioni del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ? i **principi ergonomici relativi al carico di lavoro mentale**, come indicati nelle **Norme Tecniche UNI EN ISO 10075:**

- **UNI EN ISO 10075 ? parte 1 (2003)** "Termini generali e definizioni" (stress, strain, effetti sulla salute). La norma sottolinea che "qualsiasi attività, anche quella a prevalente impegno fisico, può indurre stress mentale". E come indicato in Appendice A, punto A.4: *...nella presente norma internazionale "stress" è considerato, in maniera del tutto neutrale, come termine che comprende tutti quei fattori valutabili che interferiscono dall'esterno con un individuo influenzandolo mentalmente;*
- **UNI EN ISO 10075 ? parte 2 (2002)** "Principi di progettazione" (indicazioni per evitare gli effetti nocivi del carico psicofisico attraverso una corretta progettazione dei fattori tecnici e organizzativi sulla base delle risorse umane disponibili);
- **UNI EN ISO 10075 ? parte 3 (2005)** "Principi e requisiti riguardanti i metodi per la misurazione e la valutazione del carico di lavoro mentale" (corretti criteri metodologici delle procedure).

In relazione alla UNI EN ISO 10075 ? parte 3, l'autore riporta i "**requisiti per una corretta procedura:**

- **obiettività:** assenza di influenze significative da parte del valutatore;
- **affidabilità:** gli indicatori misurano puntualmente ciò che s'intende misurare;
- **omogeneità:** la procedura è composta di parti che misurano le stesse caratteristiche;
- **consistenza:** le forme parallele di uno strumento di misura portano a risultati identici;
- **stabilità:** la stessa procedura di misurazione ripetuta porta agli stessi risultati;
- **affidabilità interna:** 2 o più indicatori che misurano le stesse caratteristiche portano agli stessi risultati;
- **sensibilità:** lo strumento coglie ogni cambiamento indotto nel parametro da misurare;
- **generalizzabilità:** i dati ottenuti in una certa misurazione possono essere estesi ad un ben definito universo di situazioni e/o popolazioni di lavoratori;
- **valori critici:** adozione di definiti, validati ed aggiornati standard di riferimento o soglie di accettabilità rispetto ad un certo parametro".

E (punto 4.2.2.) *per documentare l'obiettività di un metodo di misurazione, si deve dimostrare che la persona che esegue la valutazione o la misurazione non influenza punteggi/osservazioni. Infatti (punto 4.3.2.) i risultati della misurazione devono essere esenti da qualsiasi condizionamento significativo da parte della persona che esegue, analizza e presenta la valutazione.*

Rimandandovi ad una lettura integrale del documento agli atti, riprendiamo ora alcune **indicazioni generali per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato.**

La valutazione presuppone:

- il **coinvolgimento** (nell'intero processo di VR) "di tutti gli stakeholders aziendali e delle figure aziendali che partecipano alla gestione del rischio [dirigenti, preposti (capi-reparto, operatori più anziani ed esperti,...)]";
- la costituzione del "gruppo di valutazione (eventuali esperti esterni);
- incontri periodici (verbali);
- cronoprogramma dichiarato delle fasi della VR.

Senza dimenticare che la "**comunicazione, informazione e formazione specifica**" è:

- "momento di particolare rilevanza;
- preliminare e propedeutico ad una corretta VR;
- indispensabile per favorire un adeguato livello di partecipazione al processo di VR;
- (successivamente) fondamentale per individuare, pianificare ed implementare in modo condiviso possibili azioni correttive e di miglioramento".

È dunque necessaria una:

- "preliminare ed adeguata **informazione** specifica per tutti i lavoratori (tutte le partizioni organizzative);
- preliminare ed adeguata **formazione** specifica per tutti gli attori aziendali (stakeholders) coinvolti nel processo di VR, e per tutte le figure aziendali coinvolte nella gestione del rischio [(dirigenti, preposti (capi-reparto, operatori anziani/esperti,...)]".

Si segnala anche l'importanza della **partecipazione** (attiva) di:

- tutti i RLS;
- rappresentanze dei lavoratori (delle diverse partizioni organizzative o gruppi di operatori)".

L'intervento si conclude poi con alcuni cenni sul documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, con riferimento a quanto contenuto nel documento "**Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Prime indicazioni operative per l'attività di controllo e vigilanza**" curato da un gruppo di lavoro Area PSAL ? Dipartimento di Sanità Pubblica, Azienda USL di Bologna.

" Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato: inquadramento generale e normativo, indicazioni operative", a cura di Alberto Franchi (AUSL di Bologna, Dipartimento di Sanità Pubblica, Area Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro), intervento al "Corso di formazione per Medici Competenti: Rischio da stress lavoro correlato" (formato PDF, 562 kB).

Tiziano Menduto

[1] Con riferimento ad una tabella modificata da: Gino Pozzi. Salute mentale e ambiente di lavoro. Ed. Franco Angeli, 2008; Rick, Briner. "Psychosocial risk assessment: problems and prospects." Occup Med 2000.



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it