

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3339 di mercoledì 18 giugno 2014

Rischio stress: le resistenze e il sistema di valutazione SVS

Un intervento si sofferma sulle resistenze alla valutazione dello stress lavoro-correlato nei luoghi di lavoro e sulla presentazione del Sistema di Valutazione dello Stress SVS. L'importanza della percezione soggettiva e il modello operativo.

Roma, 18 Giu ? Se con la sottolineatura dell'obbligo di **valutazione dello stress** nel mondo del lavoro il nostro ordinamento ha fatto propria la **definizione di salute** dell'Organizzazione Mondiale della Sanità con ben sessanta anni di ritardo, questo passaggio e gli obblighi conseguenti hanno suscitato preoccupazioni e resistenze.

Torniamo dunque a parlare di stress, anche con riferimento al ruolo del nostro giornale di media partner della campagna europea 2014-2015 dedicata ai rischi psicosociali, e lo facciamo parlando delle resistenze in materia di valutazione dello stress e di specifiche metodologie valutative.

Affronta questi temi un intervento raccolto nel **Rapporto Istisan 12/19** relativo al corso di formazione "Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato" organizzato nel 2011 dal Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria (AMPP) dell' Istituto Superiore di Sanità (ISS).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0329E] ?#>

In "**Un modello operativo per la valutazione dello stress lavoro-correlato**", a cura di Felice Paolo Arcuri (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma - Università Tor Vergata, Roma) si sottolinea come l'estensione dell'obbligo di valutazione dei rischi lavorativi anche a quelli di natura psico-sociale si deve "più al fatto di far parte dell'Unione Europea che non ad una consapevole maturità nazionale, come dimostrano diversi fatti, tra cui:

- la sentenza di condanna emessa dalla Corte di Giustizia europea dell'Aja (C.49/00 del 15/11/2001) per non aver applicato quanto previsto dalla direttiva quadro europea 89/391 che prevedeva l'obbligatorietà di considerare nella valutazione dei rischi "l'insieme dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori";
- la lentezza con cui l'accordo quadro europeo sullo stress è stato recepito nel nostro ordinamento (3 anni e mezzo, dall'8 ottobre 2004 al 9 aprile 2008);
- i numerosi rinvii che hanno spostato l'obbligo introdotto dal DL.vo 81 dal 2008 al 31 dicembre 2010;
- la lentezza con cui la Commissione consultiva per lo stress lavoro-correlato - istituita ai sensi degli articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis del DL.vo 81/2008 presso il Ministero del Lavoro - ha emanato le linee guida metodologiche (17 novembre 2010);
- la parzialità di queste **linee guida che riducono l'obbligo alla sola 'valutazione oggettiva' (o 'preliminare')**, relativa alla rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, mentre la 'valutazione soggettiva', relativa alla percezione soggettiva dei gruppi omogenei di lavoratori, è relegata a mero approfondimento da attivare solo nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate dal datore di lavoro si rivelino inefficaci".

Elementi questi ? continua l'autore - che lasciano capire "quante **preoccupazioni e resistenze** suscitati nel nostro Paese l'introduzione dell'obbligo di valutare lo stress e quanto ancora faccia paura sentire le opinioni dei lavoratori sulle effettive modalità di organizzazione e gestione del lavoro". Infatti valutare i fattori che possono creare stress negativo ai lavoratori vuol dire valutare anche "la qualità dell'organizzazione del lavoro, le modalità di gestione del personale, l'equità e la trasparenza del trattamento, il sistema di comunicazione interno, i rapporti interpersonali sia di tipo orizzontale che verticale, il clima organizzativo, e anche le difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, soprattutto per le persone che hanno

carichi di cura familiare, o la paura di perdere il posto di lavoro, a causa del tipo di contratto di lavoro, della situazione aziendale, o del più generale andamento dell'economia".

L'autore sottolinea poi l'importanza nella valutazione della conoscenza della **soggettività del fenomeno**: "persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e anche una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili". E la risposta immediata dell'individuo allo stimolo stressogeno "risente di precondizioni abituali o del momento, compresi le caratteristiche della personalità e la capacità di adattamento dell'individuo (stile di coping)". Dunque **una valutazione seria del fenomeno non può prescindere dalla percezione soggettiva dei lavoratori** e si sconsigliano "improbabili scorciatoie che portano ad affidare la valutazione dello stress alla sola lettura dei dati oggettivi, che possono certamente semplificare la valutazione dello stress intesa come formale adempimento normativo, ma rischiano seriamente di pregiudicarne la validità e l'utilità".

E tra l'altro la **raccolta dei dati soggettivi** presenta tre **grandi vantaggi**:

- "rappresenta un modo efficace per formare e informare i lavoratori sul rischio stress;
- consente di coinvolgerli nell'analisi dei fattori di stress preparando così il terreno ad una fattiva collaborazione per l'individuazione e la messa in opera delle soluzioni;
- consente di far emergere i cosiddetti 'errori latenti', ovvero quei problemi attribuibili non ad errori delle singole persone (cd. errori attivi) ma ai processi di lavoro, alle scelte organizzative, alle condizioni dell'ambiente di lavoro, alle decisioni manageriali o alla cultura organizzativa".

A questo punto l'autore presenta un modello che segue queste e altre premesse riportate nell'intervento: il **Sistema di Valutazione dello Stress (SVS)** (Arcuri, Ciaccia, Gentile, Laureti, 2011), articolato in un modello teorico di riferimento, un modello operativo e nei relativi strumenti correlati. Un sistema che si basa su un modello teorico di riferimento messo a punto da S3 Opus adattando e rielaborando alcuni dei principali studi condotti in materia (in particolare, Cooper, 1986). Il modello concettuale adottato è di tipo olistico e consente di mettere in relazione diretta i fattori di stress con i rischi per la salute dei lavoratori cogliendo la soggettività del fenomeno".

Rimandandovi ad una lettura integrale del documento, che si sofferma su vari dettagli del Sistema SVS, ci soffermiamo molto brevemente sul **modello operativo** che utilizza una metodologia di lavoro diffusa a livello europeo e adottata in quasi tutti i modelli di valutazione dei rischi:

- **preparazione delle attività**: la valutazione dello stress lavoro-correlato è "un'attività complessa che, per avere successo, richiede l'acquisizione di molte informazioni, competenze diversificate, sensibilizzazione e coinvolgimento di tutto il personale; per questi motivi è necessario una preparazione accurata" che si esplica almeno nei seguenti punti: incontro con il Top Management; costituzione di un gruppo di lavoro (*Stress Team*); definizione di un piano d'azione, in cui vengono stabiliti attività, tempi, modalità operative, divisione dei ruoli; realizzazione di azioni di formazione-informazione rivolte a tutti i lavoratori;

- **individuazione dei fattori di rischio**: il modello teorico individua **cinque fattori di rischio organizzativo**: "le caratteristiche del lavoro (complessità, carico di lavoro, tempi e ritmi, autonomia e controllo), le condizioni fisiche (sicurezza e comfort), i fattori socio-organizzativi (modalità di gestione delle risorse umane, comunicazione, sicurezza del lavoro), fattori relazionali (clima organizzativo, relazioni interpersonali con capi, colleghi e collaboratori), la difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro";

- **raccolta dei dati** (oggettivi e soggettivi): la valutazione dello stress lavoro-correlato "si basa sulla raccolta e l'analisi sia di dati aziendali "oggettivi" (ad esempio "tasso di turnover" e "tasso di mobilità"), sia "dati soggettivi sulla condizione di lavoro, ovvero sulla percezione che il lavoratore ha relativamente alle proprie condizioni di lavoro e agli effetti che queste producono sulla sua salute";

- **valutazione dei rischi**: "l'analisi e il confronto tra dati oggettivi e dati soggettivi consente una prima valutazione del rischio. Attraverso un sistema di calcolo automatizzato e ben collaudato, SVS consente di classificare il rischio stress in **3 categorie**: rischio basso, medio, alto. Ad esempio "se il rischio risulta **basso**, si potrà procedere alla redazione del documento di valutazione del rischio (DVR), limitandosi a prevedere come uniche misure di intervento iniziative di formazione/ informazione rivolte a tutti i lavoratori", il periodico controllo dello stress, e la verifica della correttezza della procedura di valutazione adottata. Se il rischio "risulta invece '**significativo**' (medio o alto), occorrerà svolgere un approfondimento d'indagine che consenta di focalizzare meglio le relazioni causa-effetto soprattutto su quei settori e quei gruppi omogenei di lavoratori che

risultano dall'indagine essere particolarmente esposti. Una metodologia particolarmente indicata per approfondire queste tematiche è il *focus group* che ha il vantaggio, tra l'altro, di assicurare un forte coinvolgimento dei lavoratori interessati alla problematica e di individuare, assieme all'analisi delle cause, prime possibili soluzioni. La differenza tra rischio medio e rischio alto determina l'urgenza dell'intervento";

- **gestione del rischio** (individuazione e attuazione delle soluzioni): si ricorda che lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato "è quello di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sugli effetti dello stress nonché di guidarli e sostenerli nella riduzione del rischio". Dunque "non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi, si deve addentrare negli aspetti dell'organizzazione che possono essere migliorati, come, ad esempio, assicurare il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo (DL.vo 81/2008, art. 15, comma d)";

- **controllo e riesame**: "a distanza di tempo, a cadenze predefinite, occorre verificare i risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle soluzioni individuate. Il controllo viene fatto ripetendo la valutazione del rischio, eventualmente approfondendo gli aspetti relativi alle criticità evidenziate e ai gruppi di lavoratori maggiormente esposti. Si consiglia di ripetere la valutazione annualmente (preferibilmente variando il mese di rilevazione per evitare l'incidenza della stagionalità). Nei casi in cui il rischio riscontrato sia alto si suggerisce di ripetere la valutazione dopo 6 mesi".

L'intervento si conclude ricordando che il percorso proposto attraverso il **sistema SVS** per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato prevede una serie di azioni che debbono essere realizzate da un apposito gruppo di lavoro interno all'azienda (ST - *Stress Team*).

Infatti "il sistema SVS non sostituisce il lavoro dello ST ma lo guida e lo supporta, fornendo tutte le indicazioni metodologiche e gli strumenti necessari" per l'analisi e un software che gestisce "le informazioni secondo una procedura informatizzata ben collaudata che restituisce allo ST il documento di valutazione del rischio e i suggerimenti (buone pratiche) per ridurre i rischi".

Istituto Superiore di Sanità, " Rapporto ISTISAN 12/19 ? atti del corso "Gestione del personale, qualità della vita di lavoro e stress lavoro-correlato", a cura di Felice Paolo Arcuri (Società di Studi Socio-economici e Organizzativi S3 Opus, Roma) e Silvana Caciolli (Dipartimento di Ambiente e Connessa Prevenzione Primaria, Istituto Superiore di Sanità, Roma), Roma, 20-22 giugno 2011 (formato PDF, 1.96 MB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it