PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2686 di lunedì 22 agosto 2011

Rischio stress: valutazione preliminare e valutazione approfondita

Indicazioni pratiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato con riferimento alla guida operativa delle Regioni e alle indicazioni della Commissione Consultiva. Il percorso di valutazione, i gruppi omogenei e il coinvolgimento dei lavoratori.

Bologna, 22 Ago ? Nelle aziende italiane, anche per colmare ritardi fisiologici e ritardi normativi, c'è continua necessità di informazioni, suggerimenti e indicazioni dettagliate relative alla **valutazione del rischio stress lavoro-correlato**.
Proprio per venire incontro a queste esigenze PuntoSicuro continua la presentazione dei documenti tratti da un convegno, organizzato dall' ULSS 20 di Verona, dal titolo " Valutazione dello stress lavoro correlato. Esperienze regionali a confronto".

Durante il convegno, che si è tenuto il 5 maggio 2011 durante la manifestazione " Ambiente Lavoro", nell'intervento dal titolo " **La valutazione dello stress lavoro-correlato. Dalla guida operativa delle Regioni alle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente**" - a cura del Dr. Fulvio D'Orsi (Coordinatore gruppo stress del Comitato Tecnico Interregionale) ? è stato possibile fare il punto della normativa e sono state offerte utili indicazioni pratiche per la valutazione nelle aziende.

Dopo aver esposto i presupposti normativi, europei e italiani, relativi alla valutazione del rischio stress, l'autore offre dei chiarimenti sul **campo di applicazione**:
- "le molestie e la violenza sul posto di lavoro non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato;
- tuttavia molte dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale possono essere presenti come fattori di stress anche senza una precisa volontarietà lesiva;
- valutare e tenere sotto controllo tali fattori crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza intenzionale;
- il pericolo stress lavoro-correlato (e il relativo possibile rischio) può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore;
- non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una valutazione".

Ricordando che lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori ("eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche vantaggi per l'impresa"), l'autore sottolinea che **il fine della valutazione è la prevenzione**.

Veniamo alla valutazione vera e propria.
La valutazione dello stress lavoro-correlato presuppone due **diverse fasi**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

La**prima fase** è relativa alla **valutazione preliminare**, all'identificazione di tutti i rischi che superano una soglia di azione tale da richiedere l'adozione di specifiche misure di prevenzione. Ad esempio c'è una valutazione " oggettiva" di:
- "**eventi sentinella**, quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori;
-**fattori di contenuto del lavoro**, quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;

-**fattori di contesto del lavoro**, quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

La valutazione, nella sua prima fase, si basa su: indicatori misurabili/eventi sentinella, tipo di attività lavorativa, check list. Altre indicazioni per la prima fase valutativa:
- "gli indicatori vanno valutati in un contesto unitario, in modo da apprezzarli non singolarmente ma nella loro interazione"
- gli strumenti possono essere utilizzati direttamente dalle figure della prevenzione in azienda; - i valori di riferimento vanno scelti, quando disponibili, rispettando criteri di omogeneità con il tipo di attività produttiva, le dimensioni dell'azienda, le caratteristiche della popolazione lavorativa. Possono essere effettuati anche confronti nell'ambito della stessa azienda tra diversi gruppi omogenei o tra diversi periodi temporali".
Infatti nell'aziende è importante l'**individuazione di gruppi omogenei**:
- "nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori;
- il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla natura del problema da analizzare. In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale)".

È poi importante il **coinvolgimento dei lavoratori**.
In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto "occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata".
In particolare ? continua il relatore ? "deve essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti. Questo contributo dei lavoratori nella fase di rilevazione degli indicatori oggettivi è cosa diversa dalla rilevazione della percezione soggettiva dei medesimi elementi e il disagio ed il malessere che ne possono derivare".

Laddove dalla valutazione preliminare "non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni **interventi correttivi** (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita)".

La**valutazione approfondita** è una "valutazione quali-quantitativa dei rischi finalizzata a definire le misure di prevenzione da attuare e verificarne l'efficacia".
Viene svolta una valutazione della "percezione soggettiva dei lavoratori" attraverso questionari standardizzati, focus group e interviste semi-strutturate.
In particolare si valutano gli stessi elementi della prima fase, ma "solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione".

Il relatore ricorda che nelle **imprese che occupano fino a 5 lavoratori**, "in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia".

Alcune**indicazioni applicative relative al percorso di valutazione**:
- Fase 1 Preparazione dell'organizzazione: coinvolgimento del top management, costituzione team di valutazione, azioni comunicative, iniziative di formazione;
- Fase 2 Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative;
- Fase 3 Valutazione del rischio: valutazione preliminare, pianificazione e attuazione degli interventi correttivi (preliminare), verifica dell'efficacia degli interventi attuati, valutazione approfondita;
- Fase 4 Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi;
- Fase 5 Formalizzazione nel DVR e piani di gestione;
- Fase 6 Monitoraggio Verifica e aggiornamento della valutazione.

Qualche chiarimento sulla **sorveglianza sanitaria**:

- "le linee guida della Commissione consultiva non prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti a stress lavoro-correlato;
- in generale la sorveglianza sanitaria non costituisce una misura d'elezione in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, andando invece privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro;
- in qualsiasi momento un lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi".

Per concludere il relatore ricorda che **la Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una relazione entro 24 mesi dalla pubblicazione delle indicazioni metodologiche proposte**, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate. Le modalità di effettuazione di tale monitoraggio saranno definite dalla Commissione consultiva stessa.

" La valutazione dello stress lavoro-correlato. Dalla guida operativa delle Regioni alle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente", relazione del Dr. Fulvio D'Orsi (Coordinatore gruppo stress del Comitato Tecnico Interregionale) al convegno "Valutazione dello stress lavoro correlato. Esperienze regionali a confronto" (formato PDF, 1.023 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it