PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2740 di lunedì 14 novembre 2011

Stress: conseguenze sul lavoro e definizione del metodo di valutazione

Indicazioni per la prevenzione e tutela del lavoratore in merito allo stress lavoro-correlato. Le conseguenze sull'organizzazione. Adempimento formale e valutazione reale. I fattori da considerare per la valutazione e le caratteristiche di un buon lavoro.

Vicenza, 14 Nov ? Per supportare le aziende e i vari attori della sicurezza nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, PuntoSicuro presenta e segnala le risorse, strumenti e approfondimenti sul tema disponibili in rete.
Ad esempio sul sito della campagna straordinaria di formazione VIVERSICURA, campagna promossa dall'Assessorato alle Politiche della Formazione della Regione Veneto, è presente un utile documento, dal titolo " **Lo stress da lavoro correlato, normative e sistemi di prevenzione e tutela del lavoratore**", relativo ad una lezione svolta da Paolo Campanini per la Fondazione Giacomo Rumor Centro Produttività Veneto (CPV).

Il documento offre un breve riepilogo sullo stress lavorativo, presenta i principali modelli relativi allo stress lavoro-correlato, affronta le possibili conseguenze dello stress e dà indicazioni su come valutarlo.

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

Nel documento si ricorda che lo stress "è parte di un sistema complesso e dinamico di interazione dell'individuo con il proprio ambiente (e quindi dipendente dal significato attribuito allo stimolo sulla base di processi percettivi individuali)".
E quando lo stress diventa un **problema?**
Queste le risposte di alcuni ricercatori:
- "le richieste della situazione sono eccessive rispetto alla capacità dell'individuo di gestirle;
- la persona sovrastima le richieste o sottostima le proprie capacità;
- la persona esagera le conseguenze che potrebbero verificarsi se non riuscisse a gestire le richieste;
- la persona prova a gestire le situazione con modalità inefficienti o disfunzionali;
- paure, inibizioni, credenze, aspettative impediscono alla persona di utilizzare le proprie capacità;
- la persona non ha un adeguato sistema di supporto;
- paure inibizioni credenze aspettative impediscono alla persona di utilizzare il proprio sistema di supporto".

Dopo aver elencato le manifestazioni fisiche-emotive-cognitive, le conseguenze sulla salute a medio lungo termine, nella lezione si indicano anche le possibili **conseguenze dello stress sull'organizzazione**:
- "aumento dei costi per assenteismo;
- aumento del turnover non fisiologico;
- aumento delle inidoneità;
- aumento degli infortuni (denunce inail);
- aumento degli incidenti;
- ridotta produttività;
- declino nella qualità dei prodotti e del servizio;
- ridotta capacità di rinnovamento;
- ridotta immagine sociale dell'organizzazione".

Riguardo alla valutazione si distingue nettamente tra "**adempimento formale**" e **valutazione "reale"**.
Ad esempio sono diverse le **finalità**: nel primo caso "compilare il DVR", nel secondo "valutare lo stress". Anche l'**impegno** è diverso: nel primo caso si cerca il minore impegno/sforzo possibile, nel secondo ci si regola tramite il "principio di efficienza". Inoltre nell'adempimento formale avremo **risultati** generici, mentre nella valutazione reale arriveremo a indicazioni specifiche su misure da adottare. E infine solo una valutazione reale avrà come utilità un miglioramento del benessere organizzativo.

Questi i **principali fattori da considerare per la definizione del metodo** di valutazione:
- "Legge 81, Accordo Europeo, Linee Guida;
- dimensioni e caratteristiche dell'azienda;
- caratteristiche dell'organizzazione e del lavoro;
- richieste specifiche del datore di lavoro;
- relazioni industriali;
- periodo della rilevazione;
- disponibilità di budget
- ogni fase deve essere concertata innanzitutto con il management;
- considerare chi è l'interlocutore interno (HR, MC, RSPP);
- definizione dei 'gruppi omogenei';
- analisi dei dati già presenti in azienda (assenteismo/presentismo, straordinari, vertenze, relazioni industriali/ infortuni/ incidenti/ situazioni specifica, job description, analisi di clima, interventi formativi, ecc...)".

Queste invece alcune **considerazioni** di cui tener conto:
- "la valutazione deve essere come lo stress: contesto-specifica;
- si valuta il lavoro non il lavoratore;
- il metodo è più importante dello strumento;
- il metodo deve adattarsi al contesto e alle esigenze/opportunità organizzative;
- condivisione e partecipazione sono prerequisiti necessari: creare un gruppo multidisciplinare;
- coerenza con la legge e eventuali 'linee guida';
- considerare l'eventualità di analisi qualitative;
- misurare i singoli fattori di rischio e non lo ' stress' in generale;
- fornire risposte specifiche e adatte al contesto organizzativo;
- lo stress non ha un valore soglia assoluto".

Durante la lezione è stata immaginata, a titolo esemplificativo, la **valutazione su alcune aziende**.
Ad esempio per un'azienda farmaceutica con 700 dipendenti un percorso valutativo potrebbe comprendere:
- "incontri preliminari;
- sopralluoghi per i lavoratori di sede e affiancamenti per gli esterni;
- focus group preliminari;
- dati 'oggettivi';
- questionario su tutti;
- relazione finale con aree di criticità;
- focus/interviste per individuare le azioni di miglioramento".

Dopo aver indicato alcune raccomandazioni per l'uso delle checklist ISPESL, l'autore riporta per concludere le **caratteristiche di un buon lavoro** (Eklund's checklist):
- "varietà: un lavoro che consiste di diversi compiti;
- conoscenza dell'interezza del processo produttivo;
- libertà di movimento fisico;
- tempi di lavoro a ciclo lungo;
- ritmo di lavoro autonomo;
- possibilità di influire sulla quantità e qualità del prodotto;
- possibilità di programmare il lavoro e risolvere i problemi;
- controllo e verifica dei risultati;
- pochi termini temporali (pressione del tempo);
- poche restrizioni temporali (legami di tempo);
- continuo sviluppo di abilità;
- libertà d'azione;

- responsabilità ed autorità;
- partecipazione;
- richieste del compito compatibili con le abilità della persona;
- clima positivo nella conduzione del lavoro;
- efficiente organizzazione del gruppo;
- adeguato supporto sociale".

" Lo stress da lavoro correlato, normative e sistemi di prevenzione e tutela del lavoratore", a cura di Paolo Campanini, documento relativo ad attività di formazione realizzate per la Fondazione Giacomo Rumor Centro Produttività Veneto (formato PDF, 1.99 MB).

Viversicura: sito del portale collegato alla campagna di formazione

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it