PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2180 di giovedì 04 giugno 2009

Un metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato

Disponibile on line una proposta di metodo e una check list per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Valutare gli indicatori oggettivi, identificare la condizione di rischio, pianificare gli interventi e valutare la percezione dello stress.

Pubblicità

Ricordando che recentemente, il 16 maggio 2009, sono **entrate in vigore le disposizioni relative alla valutazione dello stress lavoro correlato** (art. 28, comma 1, del Decreto legislativo 81/2008), crediamo di far cosa gradita ai nostri lettori raccogliendo nuovi documenti utili alla corretta formulazione di questa importante parte della valutazione dei rischi, con particolare attenzione alla metodologia utilizzata e alle proposte operative conseguenti.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Il Coordinamento Spisal della provincia di Verona, che in questo caso riunisce i servizi Spisal delle Aziende U.L.S.S. 20, 21 e 22 della Regione Veneto, ha prodotto il mese scorso in relazione a questo tema un documento dal titolo "**Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato**".

Dopo aver indicato che "lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è quello di guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress percepito dai lavoratori", si propone un metodo di valutazione con "valore di indicazione minima per le aziende, con particolare riferimento alle piccole e medie".

In particolare il metodo si articola in **tre fasi principali**.

La prima fase è relativa alla **valutazione degli indicatori oggettivi di stress al lavoro**.
Questa fase prevede la compilazione di una **Check List** ? contenuta nel documento - che "identifica la condizione di rischio basso ? medio ? alto" relativamente a:
- area indicatori aziendali (10 indicatori);
- area contesto del lavoro (6 aree di indicatori);
- area contenuto del lavoro (4 aree di indicatori).

La seconda fase è relativa all'**identificazione della condizione di rischio** (basso, medio, alto) e alla **pianificazione delle azioni di miglioramento**.
In particolare per ogni livello di rischio sono indicate le modalità di azione.
Ad esempio in caso di **rischio basso** - secondo il punteggio di rischio derivante dalla check list - se "l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, si consiglia di monitorare l'organizzazione ogni due anni (in assenza di cambiamenti organizzativi)", anche se "per ogni eventuale condizione identificata in zona di rischio medio, è comunque consigliabile adottare le azioni di miglioramento evidenziate".

Se l'analisi degli indicatori evidenzia invece "condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro" si devono adottare le azioni di miglioramento mirate.
In particolare in caso di **rischio medio** si consiglia "di attuare una politica di prevenzione per lo stress al lavoro e di coinvolgere attivamente il medico competente ed i preposti", con un monitoraggio annuale degli indicatori.
In caso di **rischio alto** è necessario "effettuare una valutazione della percezione dello stress dei lavoratori, coinvolgendo il medico competente o altre figure specializzate" con un "monitoraggio delle condizioni di stress e dell'efficacia delle azioni di miglioramento".

La terza e ultima fase ? obbligatoria solo in caso di rischio alto - è infine relativa alla **valutazione della percezione dello stress al lavoro dei lavoratori**, "attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato".
In questa fase si deve scegliere:
- il questionario;
- la modalità di rilevazione che garantisca a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato;
- la modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse aziendale;
- la pianificazione delle azioni di miglioramento.

Il documento ricorda inoltre che i questionari soggettivi non hanno la funzione di "identificare 'il soggetto con il problema' ma di consentire la rilevazione anonima delle percezioni dei lavoratori che, aggregate per area/reparto, contribuiscono ad identificare le condizioni su cui intervenire per eliminare, ridurre e gestire la condizione di stress al lavoro".
I **questionari** maggiormente riconosciuti ed adottati, come visto in precedenti articoli di PuntoSicuro, sono:
- "JCQ - Job Content Questionnaire (Karasek 1985);
- QUESTIONARIO ISPESL "Le persone ed il lavoro" (Fattorini 2002);
- PSS ? Perceived Stress Scale (Cohen et al. 1983) ;
- OSI - Occupational Stress Inventory (Cooper et al. 1988);
- JSQ - Job Stress Questionnaire (Hurrel 1988, NIOSH) ;
- OSQ - Occupational Stress Questionnaire (Elo et al. 1992);
- JSS - Job Stress Survey (Spielberg 1994);
- OCS ? Occupational Check up System (Leiter e Maslach, 2005);
- M_DQ10 - Organizational Questionnaire 10 (D'Amato, Majer 2005);
- Benessere organizzativo ? Magellano PA (Avallone 2004);
- (Q-Bo) - Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (De Carlo 2008)".

Riguardo alle **misure di prevenzione** il documento indica che "la prevenzione, l'eliminazione o la riduzione dei problemi di stress lavoro correlato può comportare l'adozione di misure che possono essere collettive, individuali o di entrambi i tipi ed introdotte sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati".
E gli interventi per la riduzione dei rischi, programmati con la valutazione degli indicatori oggettivi, "si integrano quindi con le misure derivanti dalla valutazione degli indicatori soggettivi".

ULSS 20 della Regione Veneto, "Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato" (formato PDF, 436 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.