PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3002 di venerdì 11 gennaio 2013

Una checklist per la valutazione dello stress nelle piccole imprese

Presentazione e validazione di una checklist per la valutazione dello stress lavoro correlato nelle micro e piccole imprese. I limiti degli strumenti generalisti, le piccole realtà organizzative, le aree tematiche e i risultati della sperimentazione.

Torino, 11 Gen ? Migliorare la qualità del lavoro e il benessere psicofisico dei lavoratori è sicuramente favorito da una corretta **valutazione dello stress lavoro-correlato** nei luoghi di lavoro. Tuttavia non sempre sono utilizzati idonei strumenti di valutazione, ad esempio in relazione alle esigenze di piccole realtà organizzative con un numero di dipendenti inferiore o uguale alle 10 unità.

A questo proposito sul "**Supplemento di psicologia applicata alla medicina del lavoro e della riabilitazione**", del numero di luglio/settembre 2011 del Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, un intervento ha mostrato la validità di un nuovo strumento: un **questionario CSL (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato) per micro e piccole imprese**. Un questionario elaborato per conoscere la percezione dello stress dei lavoratori negli ambienti di lavoro.

Il questionario è presentato nell'intervento " **La valutazione dello Stress Lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese: uno studio di validazione dello strumento 'CSL' (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato)**", a cura di Christian Nardella (Scuola Internazionale di Dottorato in Relazioni di Lavoro, Fondazione Universitaria Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), Patrizia Deitinger (INAIL - Dipartimento di Medicina del Lavoro) e Antonio Aiello (Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Cagliari).

Gli autori mettono in rilievo che spesso per la valutazione dello stress lavoro correlato sono stati messi a punto questionari standard, questionari dipendenti da un **approccio generalista** in cui si individuano almeno **tre ambiti di criticità**:
- "la questione della specificità del contesto nella valutazione dei fattori organizzativi e lavorativi;
- la necessità di stabilire quali fattori siano possibili rischi in un particolare contesto attraverso l'esplorazione della loro relazione con gli esiti legati alla salute;
- l'uso del dato quantitativo sulle assenze per malattia come unico o principale fattore per la valutazione dei costi dei rischi psicosociali sul lavoro".

Spesso gli **strumenti standard** "utilizzati in aziende di medie o grandi dimensioni, rivolti a tutti i settori, sono stati creati secondo un approccio classicamente generalista", un approccio che rischia dunque di **non permettere un'adeguata diagnosi dei rischi psicosociali nelle piccole realtà organizzative**.
Tra l'altro è bene ricordare che nel nostro Paese il tessuto produttivo "è caratterizzato dalla **netta prevalenza di Piccole e Medie Imprese** (PMI) (circa l'81,3% delle imprese italiane ha meno di 250 dipendenti, contro una media del 66% nell'UE). La dimensione media, in termini di addetti, rispetto ad altri Paesi europei, è significativamente inferiore: in media le PMI italiane impiegano 3,9 dipendenti, rispetto ai 6 della media dei Paesi Membri dell'Unione Europea prima dell'estensione a ventisette e, nello specifico, ai 10 dell'Olanda, ai 9 della Danimarca, agli 8 della Svezia e della Germania, ai 7 della Francia, ai 6 della Gran Bretagna e del Belgio ed ai 5 della Spagna".

La necessità di poter disporre di "strumenti diagnostici del tutto peculiari per ottenere strategie efficaci di gestione dei rischi psicosociali nelle micro e piccole imprese italiane", ha portato alla realizzazione della **Checklist sullo Stress Lavoro-correlato (CSL)** e alla sua validazione.

Le voci contenute nella CSL risultano basate su **otto principali aree tematiche**:
-**clima organizzativo nel posto di lavoro e come lo stress viene percepito**;

-**richieste**: prestazioni che pesano sui dipendenti, quali ad esempio una troppo eterogenea distribuzione dei carichi di lavoro (troppo o troppo poco lavoro);
-**controllo**: se, ed in quale maniera, è possibile influire sul modo in cui si svolge il proprio lavoro;
-**qualità dei rapporti sociali sul luogo di lavoro**;
-**cambiamento**: in quale misura si viene informati dei cambiamenti e si ritiene che essi siano ben pianificati (aderenti alle necessità);
-**funzioni**: chiarezza nelle funzioni affidate;
-**sostegno da parte dei colleghi e dei responsabili**;
-**formazione**: a garanzia che vengano fornite le competenze necessarie a svolgere le mansioni affidate".

Lo strumento è stato somministrato a 1033 lavoratori provenienti da 136 aziende, differenziate per settori produttivi e dimensioni, per l'analisi delle quali sono stati utilizzati anche i dati aziendali.

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

Dopo avervi invitato alla lettura integrale dello studio - ricco di tabelle e di dati in relazione ai risultati dell'utilizzo della checklist nelle 136 aziende - veniamo direttamente alla **conclusioni** dei tre autori.

I risultati sembrano accreditare la CSL come "strumento in grado di evidenziare tre aree distintive pertinenti la valutazione dello stress lavoro-correlato, con dimensioni dotate di elevata coerenza interna ed attendibilità": "**Cultura organizzativa**", "**Carico di lavoro**" e "**Qualità delle relazioni e sostegno**".
Lo strumento permette di "raggiungere l'obiettivo di un'attendibile valutazione del fenomeno dello stress lavoro-correlato nello specifico ambito delle micro e piccole imprese, e di disporre di strumenti validi e attendibili".
Lo studio, seppur con le "prevedibili limitazioni dovute, per esempio, alla stabilità nel tempo delle misure", dimostra dunque la "**sostenibilità di un approccio per la valutazione del rischio, focalizzato sulla realtà specifica delle micro e piccole aziende**".

Si ribadisce ancora come lo studio abbia "voluto affrontare lo studio dello stress lavoro-correlato da una prospettiva non generalista/universalista, prendendo in considerazione e cercando di individuare uno standard di riferimento valido per queste micro e piccole realtà aziendali". Il passaggio successivo è stato anche "dimostrare come i fattori della CSL, siano in grado di spiegare fenomeni organizzativi particolarmente critici, offrendo un'ulteriore opportunità per dibattere come la direzione causale che va dalle caratteristiche dell'organizzazione alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, sia la più rilevante".
Ad esempio la dimensione "**Carico di lavoro**" riesce a "predire il numero degli infortuni, l'utilizzo di attrezzature tecnologiche complesse, che suggeriscono la presenza di un elevato carico di lavoro mentale. Nella stessa direzione, la '**Cultura organizzativa**' risulta un buon predittore nell'utilizzo dei DPI".

La CSL è dunque uno strumento in grado di "individuare quelle caratteristiche maggiormente esplicative dell'insorgenza dello stress lavoro-correlato e di dimostrare come anche in micro e piccole aziende tali caratteristiche incidano non solo sul soggetto, ma sull'azienda stessa, analizzata attraverso i suoi indicatori oggettivi come infortuni, assenze per malattia, uso dei DPI". E, infine, si sottolinea come la valutazione del rischio da stress lavoro correlato "sia solo il primo passaggio di un più ampio percorso finalizzato alla prevenzione ed elemento di snodo primario del processo di gestione dei rischi lavorativi".

" La valutazione dello Stress Lavoro-correlato nelle micro e piccole imprese: uno studio di validazione dello strumento 'CSL' (Checklist sullo Stress Lavoro-correlato)", a cura di Christian Nardella (Scuola Internazionale di Dottorato in Relazioni di Lavoro, Fondazione Universitaria Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), Patrizia Deitinger (INAIL - Dipartimento di Medicina del Lavoro) e Antonio Aiello (Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Cagliari), intervento pubblicato in Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, Vol. XXXIII, N. 3, Supplemento B (supplemento di Psicologia), Luglio-Settembre 2011 (formato PDF, 134 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it