PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2731 di venerdì 28 ottobre 2011

Valutazione approfondita dello stress: il questionario INAIL

La valutazione approfondita e gli strumenti idonei nel percorso metodologico INAIL di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. I vantaggi del questionario e le sei dimensioni organizzative chiave.

Roma, 28 Ott ? In relazione alla piattaforma " Focus stress lavoro-correlato" disponibile sul sito dell' INAIL - settore Tecnico-Scientifico e Ricerca (ex Ispesl) e al manuale " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", PuntoSicuro ha presentato alcuni strumenti di supporto alle aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Abbiamo anche iniziato ad approfondire il **percorso metodologico** INAIL basato sul **Modello Management Standards** approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e raccordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro".
Dopo aver parlato della fase propedeutica e della valutazione preliminare, ci occupiamo oggi della **valutazione approfondita** e del questionario proposto dall'INAIL (reperibile sul sito e nel manuale).

La valutazione approfondita prevede "la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori", una valutazione utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.
Al di là dei passaggi in cui si deve o è opportuno attivarla - ad esempio nel caso che nella valutazione preliminare si sia rilevato un livello di rischio alto o in caso di efficacia delle azioni correttive per ridurre lo stress - la "**fase di approfondimento** costituisce, in ogni caso, un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute di un'organizzazione e dei lavoratori ed un'opportunità di una più chiara definizione del rischio soprattutto in quelle realtà che, per settore produttivo (ad esempio: professioni d'aiuto, operatori di call center, controllori di volo, etc) e/o dimensioni aziendali, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio stesso con la sola adozione di ' liste di controllo'".
Ed infatti è bene sottolineare che le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente "sono misure di minima e **nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una 'valutazione approfondita' comunque, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare**".

Riguardo agli **strumenti** da adottare nella valutazione della percezione dei lavoratori, le indicazioni della Commissione Consultiva riportano "questionari, focus group, interviste semistrutturate", utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori relativamente ai "fattori di contesto e di contenuto del lavoro".
In particolare la metodologia scelta dall'INAIL, e messa a punto dall' HSE, utilizza un "**questionario-strumento indicatore**" che presenta importanti punti di forza rispetto ad altri strumenti:
- "è di facile somministrabilità, con garanzia dell' anonimato";
- "è utilizzabile, prevalentemente, in maniera efficace, in tutte le aziende con 10 o più lavoratori";
- "grazie alla validazione su oltre 26.000 lavoratori nel Regno Unito e oltre 6.300 in Italia, permette al datore di lavoro ed al 'gruppo di gestione della valutazione', attraverso un software di facile utilizzo" (reperibile sulla piattaforma previa registrazione) di "poter avere chiari risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni dei Management Standards", utili alla caratterizzazione degli indicatori di contesto e di contenuto ed alle successive eventuali misure correttive;
- "la possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento".

Chiaramente "rimane al datore di lavoro la possibilità di avvalersi di **percorsi alternativi** attraverso il coinvolgimento di figure professionali specifiche, anche esterne all'azienda, per l'utilizzo di strumenti alternativi anche in relazione a specificità aziendali; in ogni caso, deve essere garantita sempre e comunque la centralità delle figure aziendali della prevenzione, anche nel caso che

intervengano consulenti esterni".

Tuttavia **ciò che non può essere omesso** nella scelta degli strumenti utili a valutare la percezione del rischio è "l'adozione di **strumenti scientificamente validati** e che permettono di indagare almeno tutte le dimensioni di contenuto e di contesto che lo strumento indicatore va a coprire". In questo senso "molti, anche autorevoli, strumenti psicometrici adottati in contesti lavorativi" (ad es. il Job Stress Questionnaire o l'Effort Reward Imbalance) si "limitano ad indagare solo alcune dimensioni". Il manuale sottolinea inoltre che "tra le ricerche in corso presso l'INAIL DML-ex ISPESL sono in via di sperimentazione e validazione strumenti modulari in grado di offrire percorsi di secondo livello, ove necessari, nelle differenti realtà produttive".

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

Il "**questionario-strumento indicatore**" potrà essere somministrato anche "limitatamente a gruppi omogenei di lavoratori per mansioni o partizioni organizzative, sulla base dell'esito della fase preliminare. In ogni caso, sarà indispensabile garantire l'anonimato nella compilazione, nella raccolta e nel successivo inserimento dei dati".
In particolare il questionario è composto da "**35 domande** riguardanti le condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, che corrispondono ai sei fattori di rischio o dimensioni organizzative definiti dal modello Management Standards" ed è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici. È "raccomandabile, tuttavia, proprio per la peculiare necessità di garantire l' anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto di aziende con un numero di dipendenti superiore alle 50 unità".

Rimandando i nostri lettori - per un approfondimento del modello dei Management Standards - alla lettura del manuale, ricordiamo le **sei dimensioni organizzative chiave**:
-**domanda**: "comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro". Si prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro";
-**controllo**: "riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Si prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro";
- **supporto**: "include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal datore di lavoro e dai colleghi. Si prevede che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori";
-**relazioni**: "include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Si prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es.il mobbing);
-**ruolo**: "verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Si prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità";
-**cambiamento**: "valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Si prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi".
In relazione a tutte le sei dimensioni organizzative "si prevede che esistano e vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali".
Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards "vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sottoforma di **Condizioni ideali/Stati da conseguire**, che possono essere utili al Datore di Lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere".

Tornando al questionario "per l'analisi dei risultati ed al fine di individuare specifiche misure correttive è necessario l'output" derivante dal software reperibile sul sito. "Una volta inseriti i questionari, il programma produce una tabella descrivendo per ognuna delle sei dimensioni un valore numerico ed il relativo colore di riferimento, traducibili in esito negativo (verde e blu) o esito positivo (rosso e giallo)".
Si ricorda inoltre che il monitoraggio dell'**efficacia degli interventi correttivi** adottati "può essere condotto attraverso una nuova somministrazione del questionario-strumento indicatore e con la successiva analisi".

Il questionario-strumento indicatore è possibile utilizzarlo, "seguito da una riunione di approfondimento/analisi risultati anche in aziende da 6 a 9 dipendenti, o, in alternativa, con un focus group che tuttavia, proprio per le limitate dimensioni aziendali, può avere necessità di adattamenti metodologici". Per le **aziende fino a 5 dipendenti**, "le indicazioni della Commissione Consultiva hanno identificato, per la fase di approfondimento, un approccio di analisi partecipata secondo la modalità delle 'riunioni'. Va comunque ricordato che qualunque sia l'approccio o la tipologia/dimensione aziendale, va sempre garantita la possibilità a tutte le figure coinvolte di poter contribuire attivamente ed in maniera partecipata all'obiettivo della valutazione e gestione del rischio

da stress lavoro-correlato".

Per concludere non bisogna dimenticare che "i risultati ottenuti dalla fase preliminare e da quella approfondita, se effettuata, devono essere oggetto della **pianificazione ed analisi** del loro significato nel contesto dell'azienda al fine di permettere al datore di lavoro l'adozione delle eventuali **misure correttive necessarie** all'eliminazione/riduzione del rischio e del relativo piano di monitoraggio". E una volta completato il percorso valutativo è importante una comunicazione efficace dei risultati e degli eventuali interventi correttivi oltre che ai partecipanti al Gruppo di Gestione della Valutazione, anche alle altre eventuali figure della prevenzione ed ai lavoratori".

Link per l'accesso al " Focus stress lavoro-correlato"

INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro ? ex ISPESL, " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", manuale prodotto con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli, Direttore Dipartimento Medicina del Lavoro - ex ISPESL (formato PDF, 6.68 MB)

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it