PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2394 di martedì 11 maggio 2010

# Valutazione del rischio stress: la metodologia Ispesl-HSE

***Una monografia Ispesl relativa alla gestione e valutazione dello stress lavoro-correlato propone un approccio integrato secondo il modello Management standard HSE e alla luce del D.Lgs. 81/2008. Le dimensioni organizzative e le fasi di valutazione.***

google_ad_client

L'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (Ispesl) ha reso disponibile, nell'area pubblicazioni del sito, il documento "**La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato**", una monografia, frutto di un lavoro multidisciplinare del Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'Ispesl.
Il documento propone un approccio integrato secondo il modello Management standard HSE contestualizzato alla luce del Decreto legislativo 81/2008.

Nell'introduzione si ricorda che l'attuale **quadro normativo** di tutela di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - il D.Lgs. 81/2008 - oltre ad aver fatto riferimento specifico allo "stress lavoro-correlato" come uno dei rischi oggetto di valutazione e tutela (secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004), ha "demandato alla Commissione Consultiva permanente per la salute sicurezza del lavoro, il compito di *elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato*".
È dunque evidente l'**importanza della ricerca scientifica** sui rischi psicosociali "nel fornire rigorosi contributi, fondati sulle evidenze scientifiche, per l'elaborazione di strumenti certi per la predisposizione di procedure per la valutazione e gestione del rischio psicosociale, anche attraverso l'individuazione e la diffusione di buone pratiche".
In particolare l'Ispesl, dopo un'attenta analisi su come è stata gestita la problematica relativa allo stress nei diversi paesi dell'Unione Europea, ha scelto di riprendere e contestualizzare per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato il **modello Management Standards** approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), validato nel Regno Unito e nella Repubblica Irlandese su più di 26.000 lavoratori.

Il modello proposto (**metodologia ISPESL- HSE**), contestualizzato alla normativa vigente, "è in corso di validazione in Italia (termine previsto entro il 2010) su circa 6.000 lavoratori di aziende afferenti ai diversi settori produttivi".
In particolare si propone di fornire a Datore di Lavoro (DL), Medico Competente (MC), Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Addetti del Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) il sostegno necessario per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, basato su principi solidamente supportati dalla letteratura scientifica ed in linea con quanto previsto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

Il modello consiste in un approccio per fasi al processo di valutazione basato su **sei dimensioni organizzative chiave**, riconosciute in letteratura scientifica come potenziali fattori di rischio stress lavoro-correlato:
- **Domanda**: "comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro. Lo standard prevede che i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali";
- **Controllo**: "riguarda l'autonomia dei lavoratori sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. Lo standard prevede che il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro ed esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali";
- **Supporto**: "include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dall'azienda, dal DL e dai colleghi. Lo standard prevede

che il lavoratore dichiari di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali";
- **Relazioni**: "include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili. Lo standard prevede che il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. il mobbing) e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali";
- **Ruolo**: "verifica la consapevolezza del lavoratore relativamente alla posizione che riveste nell'organizzazione e garantisce che non si verifichino conflitti. Lo standard prevede che il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali";
- **Cambiamento**: "valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati nel contesto aziendale. Lo standard prevede che il lavoratore venga coinvolto in occasioni di cambiamenti organizzativi e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali".

Veniamo alla **metodologia per la valutazione e gestione del rischio di stress lavoro-correlato**, che è suddivisa, a sua volta, in **sei fasi**:

- **Fase 1 - Preparazione dell'organizzazione**: in questa fase è necessario, prima di iniziare la valutazione vera e propria, che il "DL garantisca anche il coinvolgimento dei dirigenti, dei preposti, del MC ove previsto, del RSPP, degli ASPP, dei RLS e dei lavoratori" anche attraverso la costituzione di un gruppo di coordinamento (composto da: DL o dirigente ad hoc delegato in raccordo con preposti, RLS, RSPP, ASPP e MC), attraverso lo sviluppo di un piano di progetto (con garanzia di risorse adeguate e disponibilità temporale del personale) e lo sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale;

- **Fase 2 - Identificazione dei fattori di rischio stress - conoscenza dei Management Standards**: i membri del gruppo di coordinamento, unitamente a tutti i soggetti coinvolti nel processo di valutazione del rischio, devono essere a conoscenza delle procedure valutative e in particolare dei Management Standards (fanno riferimento alle sei dimensioni organizzative chiave);

- **Fase 3 - Raccolta dati - valutazione oggettiva e soggettiva**: la raccolta dati avviene attraverso tecniche di valutazione oggettiva (fonti di informazioni e dati già disponibili all'interno dell'azienda), tecniche di valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori (somministrazione del questionario di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato modello ISPESL-HSE ? questionario indicatore). Nel documento sono indicati i vari punti di forza del **questionario indicatore**. Questionario che è allegato al documento e che vi invitiamo a visionare;

- **Fase 4 - Valutazione del rischio - esplorare problemi e sviluppare soluzioni**: raccolte le informazioni iniziali, il DL "deve confermare i risultati ottenuti dalle fasi precedenti, analizzandone il significato anche in relazione a gruppi omogenei di lavoratori/specifici settori produttivi/reparti e sviluppare possibili soluzioni tramite costituzione di un focus group ad hoc con il coinvolgimento di un gruppo di lavoratori";

- **Fase 5 - Formalizzazione dei risultati - sviluppare ed implementare piano/i d'azione**: in questa fase del processo valutativo, "i lavoratori sono stati già consultati, sono state esplorate le aree di intervento ed è stato individuato un percorso per l'adozione di eventuali misure preventive e correttive, utilizzando anche specifici piani d'azione in settori dell'azienda dove sono emerse criticità dall'analisi delle fasi precedenti";

- **Fase 6 - Monitoraggio e controllo del/i piano/i d'azione e valutazione della loro efficacia**: "monitorare nel tempo ogni provvedimento adottato per verificarne l'efficacia, con particolare riguardo alle criticità emerse nelle fasi precedenti".

Il modello basato sui **Management Standards** britannici, come qualsiasi altro modello di valutazione dei rischi, è dunque "concepito per apportare regolari miglioramenti alla gestione dello stress lavoro ? correlato". In particolare è fondamentale che il DL "si impegni, in maniera continuativa, a collaborare con i lavoratori, al fine di identificare e risolvere ogni problema riscontrato nell'ambiente di lavoro in grado di compromettere lo stato di salute del lavoratore e le prestazioni dell'organizzazione".

**Indice** del documento:

- Sommario esecutivo;
- Introduzione;
- Parte 1 ? Modelli teorici e quadri di riferimento;
- Parte 2 ? Il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato;

- Parte 3 ? Metodologie per la valutazione e gestione del rischio di stress lavorocorrelato: le sei fasi;
- Parte 4 - Gestione dei problemi individuali;
- APPENDICE 1;
- APPENDICE 2.

Ispesl - Dipartimento di Medicina del Lavoro, "La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato: approccio integrato secondo il modello Management standard HSE  contestualizzato alla luce del Decreto legislativo 81/2008 e s.m.i." (formato PDF, 256 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

**www.puntosicuro.it**