PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2653 di lunedì 20 giugno 2011

# Valutazione stress: confronto tra metodologie oggettive e soggettive

***Un confronto tra dati oggettivi verificabili e dati soggettivi nel percorso metodologico per la valutazione dello stress lavoro correlato. Le definizioni, il distress, i fattori che favoriscono lo stress e i risultati del confronto.***

Bologna, 20 Giu ? Nei giorni scorsi abbiamo presentato uno spazio sul sito dell 'ULSS 20 di Verona, gestito dal Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPISAL), dedicato alla **valutazione del rischio stress** con particolare riferimento alle imprese con meno di 30 lavoratori.

Anche oggi ci occupiamo di stress lavoro correlato e dell'ULSS 20 di Verona presentando alcuni documenti tratti da un convegno, organizzato dall'ULSS, dal titolo"**Valutazione dello stress lavoro correlato. Esperienze regionali a confronto**". Il convegno, che si è tenuto il 5 maggio 2011 nella cornice della manifestazione " Ambiente Lavoro", si proponeva di presentare, riguardo alla valutazione stress lavoro correlato, sia le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente che le varie esperienze regionali. L'obiettivo era quello di diffondere la conoscenza delle buone pratiche sperimentate e promuoverne l'applicazione in tutti i settori del mondo produttivo.

In " **La valutazione preliminare ed approfondita: confronto tra metodologie oggettive e soggettive**", relazione al convegno del Dott. Luigi Perbellini (Medicina del Lavoro - Dipartimento di Sanità Pubblica e Medicina di Comunità ? Università di Verona) viene fatta una breve disamina del **significato di stress** partendo da una classica definizione: *una reazione aspecifica dell'organismo a quasi ogni tipo di esposizione, stimolo e sollecitazione* (Seyle 1936).

Lo**stress** è in realtà una risposta "naturale", "fisiologica", "normale" dell'organismo che "permette di affrontare situazioni problematiche o vissute come problematiche".
E il "clima organizzativo" di una società, "degli ambienti di lavoro, delle famiglie, del microcosmo che ci circonda può favorire o ridurre il numero e l'intensità dei fattori 'stressogeni' la maggior parte dei quali sono positivi ed essenziali per aumentare le nostre conoscenze- competenze (**Eustress**)".
Se invece "specifiche situazioni problematiche si presentano troppo spesso ed hanno caratteristiche di eccessiva difficoltà oppure persistono nel tempo allora questo ' stress' (reazione a esposizioni-stimoli-sollecitazioni) assume caratteristiche negative (**Distress**)".

Alcune utili definizioni riguardo al **distress**:
- *reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifestano quando le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore* (USA_NIOSH 1999);
-*reazione ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro con elevati livelli di tensione ed ansia, spesso accompagnati da senso di inadeguatezza*;
-*il distress lavorativo è dovuto ad una disarmonia fra sé e il proprio lavoro, a conflitti fra ruolo al lavoro e al ruolo fuori di esso e da un insufficiente controllo sul proprio lavoro e sulla propria vita.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

Si ricorda poi che nel 2002 l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) ha promosso una Campagna Europea sui problemi psicosociali nel cui ambito si sono tenuti numerosi eventi e prodotte diverse pubblicazioni. Ed è stato posto l'accento sull'obbligo legale, sulla saggezza pratica e sui benefici economici della valutazione e prevenzione dei rischi psicosociali.

Successivamente l'autore affronta il **percorso da intraprendere per la valutazione dei rischi psicosociali**. Un percorso che comprende:
- coinvolgimento della direzione aziendale (>90 %...);
- opportune azioni di comunicazione e informazione;
- l' acquisizione di specifiche competenze da parte del RSPP e del medico competente e la loro partecipazione attiva insieme a quella del RLS;
- la formazione di lavoratori, dirigenti e preposti;
- la consultazione dei lavoratori;
- la valutazione del rischio;
- l'adozione di misure correttive;
- la verifica dei cambiamenti ottenuti;
- la gestione di singoli casi;
- il monitoraggio nel tempo".

Con riferimento al Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro e al **percorso metodologico** per la valutazione dello stress lavoro correlato (raccolta dati organizzativi, informazione dei lavoratori, indagine oggettiva-soggettiva, pianificazione interventi, attuazione interventi, verifica), è stato svolto un **lavoro di confronto dei dati oggettivi-verificabili" e "dati soggettivi"** in 19 strutture aziendali pubbliche distribuite nella Regione Veneto.
Questi gli strumenti per operare il confronto:
- check list proposta dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro (ex Ispesl-INAIL);
- questionario multidimensionale sul Benessere Organizzativo (Magellano).

Nelle slide dell'intervento, che vi invitiamo a visionare, sono raccolti alcuni dati in relazione a:
-**raccolta di indicatori aziendali**: indici infortunistici, assenza per malattia, assenze dal lavoro, ferie non godute, trasferimenti interni richiesti, rotazione del personale, procedimenti/sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie al medico competente, segnalazioni formalizzate del medico competente di condizioni di stress sul lavoro, istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento;
-**fattori gestionali che possono favorire lo stress**: ad esempio in merito alla **cultura organizzativa** ("scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi"), al **ruolo nell'organizzazione** ("ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone"), allo **sviluppo di carriera** ("incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro"), all'**autonomia decisionale/controllo** ("partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro"), alle **relazioni interpersonali sul lavoro** ("isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale"), all'**interfaccia famiglia/lavoro** ("richieste contrastanti tra casa e lavoro, problemi di doppia carriera");
-**fattori organizzativi stressogeni**: ambiente di lavoro e attrezzature, pianificazione dei compiti, carico/ritmi di lavoro, orario di lavoro;
- livelli di rischio.

Queste le **considerazioni conclusive** dell'autore:
- "tra le metodiche disponibili per la valutazione dello stress lavoro correlato la **Check list** di parametri verificabili proposta dal 'Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro' è un punto di partenza non complicato e utilizzabile anche da personale non particolarmente specializzato;
- l'eventuale approfondimento con la consultazione dei lavoratori deve associarsi a metodologie validate e la collaborazione dello psicologo del lavoro a volte è opportuna-necessaria;
- le esperienze disponibili sottolineano che **i parametri verificabili della check list vengono confermati dalle valutazioni soggettive**, le quali permettono di allargare lo sguardo della valutazione del rischio stress anche ad altre dimensioni riguardanti per esempio il benessere organizzativo;
- queste prime esperienze necessitano di essere ampliate anche con una rivisitazione dei modelli per la valutazione soggettiva in funzione di una loro maggior diretta aderenza-confrontabilità con i risultati oggettivi-verificabili".

" La valutazione preliminare ed approfondita: confronto tra metodologie oggettive e soggettive", relazione del Dott. Luigi Perbellini (Medicina del Lavoro - Dipartimento di Sanità Pubblica e Medicina di Comunità ? Università di Verona) al convegno "Valutazione dello stress lavoro correlato. Esperienze regionali a confronto" (formato PDF, 708 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---