PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2895 di lunedì 09 luglio 2012

Rischio stress: gli strumenti per la valutazione approfondita

Le indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale per la fase di valutazione approfondita dello stress lavoro-correlato con riferimento anche ai tempi per la verifica e l'aggiornamento della valutazione. Focus group, questionari e interviste.

Brescia, 9 Lug ? Riprendiamo e concludiamo con questo articolo la presentazione del documento " Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"; un documento del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro nato per supportare le aziende nella **gestione del rischio da stress correlato al lavoro**.

Nei precedenti articoli di presentazione abbiamo toccato diversi punti focali della gestione di questo rischio. Dai principi generali che devono ispirare la valutazione, all'importanza della partecipazione dei lavoratori al processo valutativo, dai compiti del medico competente, alle indicazioni pratiche per la valutazione preliminare.

Se nei luoghi di lavoro le eventuali misure preventive pianificate e attuate per la gestione del rischio stress (pianificate perché in fase di valutazione preliminare è emersa la presenza di rischi stress lavoro-correlati) non registrano gli esiti migliorativi attesi e si dimostrano inefficaci, diventa **obbligatorio** effettuare una **valutazione approfondita** o **valutazione di secondo livello**.

Riguardo a questa valutazione il documento del Coordinamento tecnico interregionale riporta, con un linguaggio semplice e attraverso una struttura a domande e risposte, utili informazioni per le aziende.

Intanto lo **scopo della valutazione approfondita** è "quello di meglio definire ed individuare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, le azioni correttive, poiché quelle già intraprese dopo la fase preliminare non sono state efficaci. E' opportuno che lo strumento scelto possieda dimensioni in grado di studiare le criticità emerse nella fase preliminare".
In questo caso i dati risultanti dalla valutazione preliminare devono essere "integrati con quelli relativi alla percezione soggettiva dei lavoratori. La definizione e la quantificazione del rischio consentirà ai responsabili aziendali di definire, in collaborazione con i lavoratori o loro rappresentanti la possibilità di attuare ulteriori interventi migliorativi per le condizioni lavorative individuate come stressogene".
Ricordando che l'obbligatorietà della valutazione approfondita va riservata "a quei gruppi omogenei/partizioni organizzative dell'azienda ove sono emersi elementi di rischio e per i quali le misure correttive attuate si sono rilevate inefficaci".

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

In ogni caso il confronto dei risultati dei metodi osservazionali con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori porta sempre ad una più accurata valutazione dello stress lavoro-correlato. In questo senso la valutazione di secondo livello si può considerare opportuna in ogni circostanza ? specialmente con le aziende di maggiori dimensioni ? anche quando non risulta obbligatoria.
Ad esempio è **indicata anche se non obbligatoria**:
- "quando vi è incertezza sul livello di rischio da attribuire nella valutazione preliminare;
- in caso di forte disaccordo all'interno del team di valutazione;
- quando vi è incertezza nella verifica dell'efficacia delle misure correttive adottate".

Si sottolinea poi che gli strumenti per l'analisi della percezione soggettiva dei lavoratori nella seconda fase di valutazione devono prendere in esame "tutti i fattori/indicatori considerati nella fase preliminare, con particolare attenzione a quelli che hanno manifestato criticità tali da richiedere interventi correttivi".

Sono diversi gli **strumenti a disposizione per la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori** (focus group, questionari e interviste semi-strutturate): la scelta dello strumento "deve basarsi su una valutazione della sua utilità effettiva nella ricerca delle soluzioni/misure correttive".
Riportiamo alcune delle definizioni e indicazioni su questi strumenti tratti dal documento in esame.

Focus group:
- "è una tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro)" ed è "diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione del gruppo; è generalmente presente anche un assistente/osservatore che prepara il setting e rileva le dinamiche interne a quel gruppo";
- i partecipanti al gruppo devono essere almeno 6-7 unità, per favorire le dinamiche, e non devono superare il numero di 12-13. Il confronto diretto con i lavoratori "permette di mettere in evidenza non solo elementi di criticità, ma anche di acquisire suggerimenti per le misure di miglioramento";
- il criterio di giudizio della bontà dell'osservazione "è riconducibile al consenso presente fra i partecipanti; l'interazione che è l'elemento che caratterizza tutte le tecniche di gruppo, aiuta ad approfondire e scandagliare in profondità gli argomenti trattati proprio grazie al feedback su cui si basa, generando come output un giudizio e delle indicazioni frutto di negoziazione e mediazione: quindi validato. Tutto ciò assume particolare rilievo nella valutazione perché si chiarisce che lo strumento dei focus group non ha più soltanto valenza conoscitiva, ma può divenire a pieno titolo una tecnica a servizio della decisione";
- lo strumento dei focus group, "versatile e spesso consigliabile per la sua capacità di essere flessibile ed informativo", si può adattare ad un vasto ventaglio di possibilità. Se generalmente si pensa "che sia preferibile il suo utilizzo nelle piccole e medie imprese dove è possibile in alcune sessioni coinvolgere tutti gli operatori (o comunque un numero adeguato)", questo strumento "può essere adattato anche in aziende più grandi".

Questionari:
- "devono essere di documentata validità e supportati da una teoria condivisa a livello internazionale";
- i questionari, che devono indagare "l'organizzazione del lavoro percepita e il benessere/malessere dei lavoratori", a volte si occupano di "un numero di 'dimensioni' che non sembrano sufficienti per soddisfare la normativa vigente, la quale richiede la valutazione dell'impresa al fine di evidenziare gli aspetti che necessitano di interventi migliorativi. E' fondamentale che le dimensioni indagate siano in grado di coprire le criticità emerse nella valutazione preliminare";
- l'applicazione dei questionari non deve essere effettuata "meccanicisticamente". La mancanza di un "intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza può inficiare la validità del processo valutativo";
- la raccolta dei questionari "dovrebbe prevedere: un'informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta dei questionari; una somministrazione del questionario con compilazione supportata, evitando comunque la distribuzione e la somministrazione dei questionari ai lavoratori senza informativa; la raccolta di questionari anonimi od almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili; la non discriminazione dei lavoratori (ad esempio gli stranieri, per problemi linguistici); la produzione di un report finale con dati anonimi collettivi; la discussione del report con i gruppi interessati e gli RLS".

Interviste semi-strutturate:
- rappresentano una "variazione rispetto alla intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ('domande chiuse') stabilite prima dall'intervistatore. Nella intervista semi-strutturata varia il grado di direttività: l'intervistatore stabilisce un lista di base di domande da fare all'intervistato, in modo da raccogliere comunque informazioni sui temi considerati rilevanti. Su questa traccia, l'intervistatore favorisce una partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia";
- è una modalità che facilita "l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero nascoste, per possibili "resistenze" e paure dell'intervistato e consente di verificare l'organizzazione reale con maggiore coerenza (es. se le procedure vengono rispettate, se la formazione è ritenuta utile...) e di raccogliere indicazioni e suggerimenti sulle possibili soluzioni".

Per la **scelta dello strumento** da utilizzare nella valutazione di secondo livello, il Coordinamento tecnico interregionale rimanda alla lettura del documento " Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", prodotto da INAIL/ex Ispesl, e alla selezione degli strumenti e alle indicazioni sul loro uso tabella presentata dal Network dell'ISPESL per la prevenzione del disagio psicosociale (ISPESL, 2010).

Riportiamo per concludere la risposta ad un'ultima domanda: **quali sono i tempi per la verifica e l'aggiornamento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato?**

Intanto nel caso in cui "la valutazione preliminare del rischio stress identifichi un rischio non rilevante, la valutazione è conclusa e il risultato con tutti i documenti di riferimento vanno riportati nel DVR. Il piano di monitoraggio con riapplicazione dello strumento per la valutazione preliminare dovrà essere **ripetuto periodicamente** (indicativamente ogni 2 anni) o, tempestivamente, nei casi previsti dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/08 (in particolare per il rischio specifico, in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente)".

Nel caso invece "in cui la valutazione preliminare identifichi una condizione di rischio medio o alto andranno pianificate tutte le azioni correttive corrispondenti e la loro verifica di efficacia. Il piano di monitoraggio segue i **criteri della verifica di efficacia delle azioni correttive**". Nello specifico è "raccomandabile procedere alla verifica di efficacia entro un anno dalla attivazione, anche quando la complessità delle azioni correttive richiede tempi più lunghi".

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, " Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", gruppo di lavoro interregionale coordinato da Fulvio d'Orsi (formato PDF, 335 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it