

## Stress lavoro correlato: nuovi documenti utili al percorso valutativo

**Una breve rassegna dei documenti in rete utili al percorso valutativo del rischio stress lavoro-correlato. Le definizioni, i dati europei, i livelli e le fasi di valutazione, le ricadute sull'organizzazione aziendale e la prevenzione.**

Brescia, 11 Apr - Verso la fine del 2010 la Commissione consultiva permanente ha proposto un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, percorso che dovrebbe essere stato avviato entro il **31 dicembre 2010**.

Per aiutare le aziende che lo hanno intrapreso raccogliamo alcuni documenti presenti in rete e utili alla corretta formulazione della valutazione di questo rischio.

Nel sito “Salute & Sicurezza – RLS” della Filcams-Cgil è presente un “**Programma per la realizzazione delle attività per la valutazione del rischio da ‘stress lavoro correlato’**”, con riferimento sia al Decreto legislativo 81/2008, sia alla Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010 contenente le indicazioni necessarie per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato approvate dalla Commissione consultiva.

Nel documento si fa riferimento all'attivazione progressiva di **diversi livelli di valutazione** (con possibile ultimazione dell'intero percorso entro il 30 novembre 2011):

- **primo livello**: individuazione dei gruppi omogenei con riferimento ai rischi (mansioni, reparti);
- **secondo livello**: informazione e formazione sul significato dello stress lavoro correlato;
- **terzo livello**: definizione delle griglie di valutazione per la verifica di eventi sentinella (dati infortuni, assenze, turnover,...), contenuto del lavoro (ambiente, attrezzature, orari, turni, carichi, competenze e requisiti professionali,...), contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione autonomia decisionale e controllo, sviluppo di carriera, comunicazione,...), successiva raccolta dei dati;
- **quarto livello**: valutazione dei risultati del secondo livello e eventuale definizione di ulteriori indagini che potranno riguardare gruppi omogenei di lavoratori (anche a campione);
- **quinto livello**: decisioni strategiche finalizzate ad intervenire sui fattori stressogeni eventualmente riscontrati. Programmazione ulteriori interventi di valutazione alla luce dei risultati raccolti.

Diversi documenti sulla valutazione del rischio sono presenti in rete sul sito ufficiale della campagna straordinaria di formazione VIVERSICURA, promossa dall'Assessorato alle Politiche della Formazione della Regione Veneto.

Sono documenti prodotti per il comparto del legno in relazione ad attività formative proposte dal Centro Sviluppo Artigianato (Cesar).

Il documento “**I rischi da stress lavoro correlato**” - a cura della dr.ssa Elena Bertoni, psicologa del lavoro - ricorda la **definizione di stress**.

Lo stress deve essere inteso come “fenomeno che si verifica in presenza di eventi o caratteristiche di eventi che vengono percepiti dalla persona che li deve affrontare come significativi per il proprio benessere, ma che vanno oltre le sue capacità di farvi fronte. Si genera nell'individuo uno stato di tensione psicologica, fisiologica e comportamentale che a lungo andare può comportare conseguenze dannose o patologiche sia a livello individuale che organizzativo”.

Viene inoltre sottolineata la differenza tra:

- “**eustress - stress positivo**: attivazione positiva e risposta efficiente agli stimoli;
- **distress - stress negativo**: se la reazione è troppo intensa o lo stimolo negativo è prolungato (stress cronico), variazioni ormonali possono diventare stabili, predisponendo a problemi

psicologici e a malattie psicosomatiche. A lungo andare provoca diminuzione delle capacità di risposta e d'adattamento”.

Vengono anche segnalati l'**influenza dello stress sulla salute dei lavoratori** e gli **effetti sull'organizzazione**.

Un individuo stressato tende a:

- “commettere più errori;
- essere meno produttivo ed efficiente;
- non reggere i ritmi dell'azienda;
- perdere motivazione progettuale rispetto a sé stesso, all'ambiente di lavoro, alla società;
- ammalarsi di più;
- relazionarsi agli altri con difficoltà;
- favorire l'insorgenza di conflitti in ambito lavorativo”.

Questi alcuni **elementi di prevenzione a livello organizzativo**:

- “equa distribuzione dei carichi di lavoro;
- controllo sulle risorse disponibili a livello fisico e materiale: attrezzature, tempi, ritmi, capacità;
- supporto alle competenze: affiancamento e formazione;
- comunicazione e ascolto;
- organizzazione dei processi e chiarezza;
- riconoscimenti economici e soprattutto sociali, feedback non solo negativi;
- motivazione positiva al lavoro;
- gruppo di lavoro unito: collaborazione, supporto, condivisione di obiettivi, regole, valori”.

Il documento “**Parliamo di stress lavoro correlato**”, dopo aver elencato alcuni dati sulla rilevanza del rischio stress, si sofferma sulla proposta metodologica dell'Ispesl relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato.

In particolare la proposta individua **tre fasi**:

- “**Fase 1**: inquadramento degli indicatori oggettivi, ossia verificabili, che è possibile associare a condizioni di stress da lavoro, attraverso la compilazione della checklist di indicatori verificabili, appositamente predisposta;
- **Fase 2**: individuazione del livello di rischio stress lavoro-correlato che viene valutato in modo graduale (basso, medio, alto). In questa fase devono essere già ipotizzate e pianificate azioni di miglioramento;
- **Fase 3**: misura della percezione dello stress dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di strumenti specifici (es. questionari) che verranno analizzati in modo aggregato, nel senso che non saranno considerate le singole condizioni di stress occupazionale, bensì quelle dell'organizzazione”.

Nella fase 3 è importante il **coinvolgimento dei lavoratori**.

Questo livello di intervento “richiede competenze specifiche e prevede:

- pianificazione dell'intervento con la definizione delle varie fasi del progetto di studio e dei tempi necessari;
- scelta dello strumento da utilizzare (definizione del questionario, focus group, intervista semistrutturata, ecc.);
- modalità di rilevazione che garantiscano a tutti i lavoratori l'informazione, la partecipazione e l'anonimato, garantito anche dalla elaborazione dei dati in forma statistica;
- modalità di analisi dei risultati per aggregazioni di interesse organizzativo;
- restituzione dei risultati ai dipendenti”.

Questi alcuni **criteri e cautele consigliati**:

- un intervento precedente di informazione, partecipazione e collaborazione dei lavoratori e/o loro rappresentanti ( RLS) ;
- gli strumenti utilizzabili, devono sondare esclusivamente quelle dimensioni non riconducibili a tratti o caratteristiche di personalità”.

La **raccolta dei questionari** dovrebbe prevedere:

- “un documento preliminare con gli indicatori che vengono utilizzati;
- informativa iniziale ai lavoratori sullo scopo e le modalità di raccolta;
- una somministrazione del questionario supportata, evitando la distribuzione e l’autosomministrazione senza informativa;
- raccolta di questionari anonimi od almeno in cui sia garantita la privacy in merito al trattamento dei dati sensibili;
- produzione di un report finale con dati anonimi collettivi;
- discussione del report con i gruppi interessati e le loro figure di riferimento (RLS, ecc.)”.

Inoltre si ricorda che “completare l’indagine oggettiva/verificabile con la valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato permette una lettura più completa e affidabile delle condizioni di vita e di lavoro: **la valutazione soggettiva non è mai sufficiente e deve essere preceduta dalla valutazione degli indicatori oggettivi**”.

Infine il documento “**I rischi da stress lavoro correlato - Organizzazione aziendale e comportamento proattivo alla sicurezza**”, a cura di Federica Tabone, psicologa del lavoro.

Per concludere questa rassegna di documenti sul rischio stress, riprendiamo da questo ultimo documento alcuni dati - forniti dall’European Foundation for the Improvement of Living & Working Conditions - relativi all’**impatto sulla redditività dello stress lavoro-correlato**:

- “nel 2002 il costo economico dello stress legato all’attività lavorativa nell’UE a 15 stati era di circa 20000 milioni di euro. Il numero di persone che soffrono di stress legato all’attività lavorativa è destinato ad aumentare;
- dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress”.

Dunque lo stress lavoro-correlato porta ad un **aumento dei costi aziendali** per:

- “ridotta produttività;
- assenteismo;
- infortuni e incidenti”.

E la presenza di elevati fattori di stress non solo porta a un aumento del turn-over non fisiologico e della non idoneità lavorativa, ma anche a problemi relativi all’immagine dell’azienda e alla qualità dei prodotti.

“ Programma per la realizzazione delle attività per la valutazione del rischio da ‘stress lavoro correlato’”, documento presente sul sito della Filcams-Cgil (formato DOC, 42 kB).

I rischi da stress lavoro correlato (formato PDF, 798 kB).

Parliamo di stress lavoro correlato (formato PDF, 1.22 MB).

I rischi da stress lavoro correlato - Organizzazione aziendale e comportamento proattivo alla sicurezza (formato PDF, 1.05 MB).