



# **Valutazione del rischio stress lavoro correlato**

## **Valutazione dei rischi in ottica di genere**

### **Il modello HIRELIA**

## Che cosa impone il D. Lgs. 81/08?

Ai sensi del D. Lgs. 81/08, il Documento di Valutazione dei Rischi deve essere adeguato alle indicazioni dell'art. 28. Tra gli adeguamenti previsti rientra la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

## Che cosa devono fare adesso le imprese?

Tutte le imprese e gli enti devono avviare il processo cognitivo e decisionale della valutazione del rischio.

Se anche le indicazioni della commissione puntassero sull'approccio basato sulle percezioni soggettive, **l'esecuzione di una valutazione preliminare basata su indicatori rilevabili da sistema informativo aziendale e/o testimonianze, costituisce comunque un vantaggio** perché consente di:

- argomentare se esistono e quali sono i gruppi di lavoratori esposti al rischio di stress e per i quali occorra eventualmente procedere alla valutazione con rilevazione delle percezioni soggettive;
- elaborare le ipotesi di ricerca psicosociale su cui basare l'esame delle percezioni soggettive con metodi quantitativi o qualitativi.

## L'approccio di HIRELIA distingue due fasi della valutazione

**Valutazione organizzativa (o preliminare)** – Si basa su indicatori riferibili a dati rilevabili dal sistema informativo aziendale. Ha l'obiettivo di rilevare l'entità del fenomeno, indicare i gruppi più esposti e le relative priorità di azione, raccogliere alcuni dati utili nelle fasi successive.

**Eventuale integrazione con la valutazione delle percezioni soggettive su gruppi omogenei individuati nell'analisi preliminare come a potenziale esposizione al rischio**– Si basa su dati rilevabili con strumenti di ricerca psicosociale quantitativa (questionari) e qualitativa (interviste e focus group). L'obiettivo è giungere a ricostruire l'attribuzione di significato che le persone danno alle proprie esperienze lavorative.

## L'approccio di HIRELIA è basato su precisi riferimenti teorici

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di adeguare la valutazione dei rischi anche allo stress lavoro correlato (art. 28 del D. Lgs. 81/08), occorre:

**valutare** le eventuali condizioni di lavoro che, per intensità e/o frequenza e/o qualità, rendono insufficienti le risorse individuali e sociali di fronteggiamento disponibili ai lavoratori;

**identificare** le misure di prevenzione per:

- modificare intensità e/o frequenza e/o qualità della “domanda lavorativa”;
- intervenire a sostegno delle risorse individuali e sociali di fronteggiamento disponibili ai lavoratori.

**Depister, le risques psychosociaux, Des indicateurs pour vous  
guider, L'institut national de recherche et de securite (INRS)**

**Stress professionnel, une multiplicité de facteurs en cause, T&S  
mars 1999, Publications INRS**

**Organisational interventions for work stress. A risk  
management approach, Prepared by:  
Institute of Work, Health and Organisations University of Nottingham  
Business School for the Health and Safety Executive (HSE)**

Si basa sulla raccolta di informazioni su indicatori **di rischio generico, di manifestazioni organizzative di stress e di condizioni protettive** rilevabili dal sistema informativo aziendale e da testimonianze. I passi fondamentali sono:

- identificare i criteri di disaggregazione dell'impresa in partizioni diagnosticamente significative;
- adattare la tabella di rilevazione degli **indicatori di manifestazione, di rischio e di condizioni protettive** alle specifiche caratteristiche dell'organizzazione;
- raccogliere i dati seguendo la tabella e compilare un documento di annotazioni che farà parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi.

Per la valutazione organizzativa, va costruito un elenco di indicatori riferibili alle seguenti “famiglie”:

1. Struttura e durata del tempo di lavoro
2. Movimenti di personale
3. Effetti sul risultato dell'attività
4. Relazioni sociali nell'impresa
5. Formazione
6. Organizzazione del lavoro
7. Infortuni sul lavoro
8. Condizioni microclimatiche ed ergonomiche
9. Situazioni gravi
10. Situazioni degradate
11. Attività del Medico Competente



Il trattamento dei dati rilevati consente di elaborare le frequenze di indicatori di manifestazione  
indicatori di rischio generico

|   |       | DANNO<br>(FREQUENZA DEGLI INDICATORI DI MANIFESTAZIONE) |       |      |       |
|---|-------|---|-------|------|-------|
|   |       | BASSO   | MEDIO | ALTO | GRAVE |
| PROBABILITÀ<br>(FREQUENZA<br>DEGLI<br>INDICATORI DI<br>RISCHIO<br>GENERICO) | BASSO | ①   | ②     | ③    | ⑤     |
|   | MEDIO | ④   | ⑤     | ⑤    |       |
|   | ALTO  |   |       |      |       |
|   | GRAVE |   |       |      |       |

Scopo di questa fase è **stimare** il rischio da stress lavoro correlato sulla base di dati oggettivi e intersoggettivi.

### Per lo svolgimento della valutazione organizzativa, HIRELIA ha predisposto:

Una metodologia per la rilevazione degli indicatori (interviste, formazione del gruppo di progetto).

Una metodologia per la raccolta, l'archiviazione e l'elaborazione dei dati rilevati (web application).

Uno schema per la redazione del documento di stima del rischio da stress lavoro correlato, che comprende suggerimenti per gli interventi di prevenzione e miglioramento.

### Il supporto informatico predisposto da HIRELIA (in forma di applicativo web) consente di:

facilitare i processi di raccolta, archiviazione, classificazione dei dati relativi agli indicatori da utilizzare per la valutazione del rischio di stress lavorativo;

avviare la costituzione dell'archivio storico dei dati sugli indicatori necessario alla formulazione dei giudizi e al monitoraggio continuo del rischio e degli effetti delle misure di prevenzione.

## L'approccio organizzativo di HIRELIA a confronto con gli altri

|                    | <b>Approccio</b>   | <b>Attori principali della valutazione</b>                                  | <b>Soggetti coinvolti</b>  | <b>Vantaggi</b>  | <b>Svantaggi</b>   |
|--------------------|--|---|--|--|--|
| <b>Competitors</b> | Epidemiologico clinico e diagnostico   | Medici del lavoro / Medici competenti                                       | I lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria                               | Indagine sulle manifestazioni psico-fisiche rilevabili   | Difficile correlabilità con<br>• caratterizzazioni aziendali<br>• fattori organizzativi  |
|                    | Analisi psico-sociale  | Psicologi clinici e degli individui   | Tutti i lavoratori o, quantomeno, campioni rappresentativi (se identificabili) | Indagine sulle percezioni soggettive   | Difficile correlabilità con<br>• caratterizzazioni aziendali<br>• fattori organizzativi<br>Si alimentano aspettative implicite |
| <b>HIRELIA</b>     | Analisi preliminare del rischio per indicatori oggettivi di manifestazione, rischio e contrasto rilevabili dal sistema informativo aziendale | Gruppi di lavoro interfunzionali assistiti da psicologi dell'organizzazione | Il gruppo di lavoro<br>I testimoni<br>Gli RLS                                  | Aggregazione dell'indagine per gruppi omogenei<br>Gli indicatori presi in esame sono misurabili e identificabili nel sistema informativo aziendale |  |

### I vantaggi dell'approccio HIRELIA alla valutazione organizzativa sono:

- riconoscere in modo argomentato e basato su evidenze la necessità o la non necessità di accedere alle percezioni soggettive di stress;
- fornire elementi per circoscrivere le aree organizzative in cui attuare la valutazione delle percezioni soggettive e per programmarla secondo criteri di priorità esplicitabili;
- definire gli obiettivi conoscitivi della eventuale valutazione delle percezioni soggettive;
- ricavare dati che saranno utili nella eventuale valutazione delle percezioni soggettive;
- reiterabilità nel tempo della valutazione del rischio di stress lavoro correlato a costi decrescenti.

## I fondamenti dei vantaggi dell'approccio HIRELIA

L'approccio basato su indicatori non si sostituisce all'analisi psicosociale, ma la precede e non si sostituisce all'attività del medico sulla sintomatologia. Il nostro approccio permette di focalizzare l'attenzione su gruppi omogenei di persone che hanno evidenziato, attraverso l'analisi di fattori oggettivi potenzialmente con-causali di situazioni di stress lavoro correlato, proprio le condizioni di rischio che devono essere indagate.

Il monitoraggio degli indicatori permette di intercettare segnali di rischio o di manifestazione che sfuggirebbero a un'indagine soltanto psicosociale perché legati al continuo cambiamento di condizioni strutturali, organizzative o gestionali. La dinamicità di questi cambiamenti non può essere valutata con la somministrazione di questionari che una volta fatti, analizzati ed elaborati possono risultare superati dal flusso degli eventi.

L'approccio HIRELIA alla valutazione del rischio di stress lavoro correlato prevede l'aggregazione dei dati per sesso. L'esame congiunto di questi dati con la valutazione degli altri rischi per salute e sicurezza e con i dati socio-anagrafici previsti dalle norme antidiscriminatorie permette di individuare condizioni di rischio specifici per genere (differenze di esposizione ai fattori o differenze di manifestazione delle conseguenze).

In questo modo si può effettuare una **valutazione dei rischi sensibile alle differenze di genere.**

Il lavoro in strutture sanitarie espone molti operatori a una forma particolare di stress: **il burnout**.

La valutazione preliminare basata su indicatori rilevabili dal sistema informativo consente anche di evidenziare l'esistenza di manifestazioni comportamentali, condizioni operative e strutturali, risorse di protezione che dagli studi psicosociali sono risultate correlate al burnout.



## A esempio:

- Ci sono lavoratori che devono relazionarsi con utenti con gravi difficoltà/problemi?
- Rapporto tra n° operatori e n° pazienti / assistiti
- Esiste la “stanza degli infermieri”?
- La valutazione delle prestazioni avviene con riferimento a standard predefiniti in modo rigido?

<sup>1</sup> Nota: spunti per l'analisi sono stati tratti dalla pubblicazione **“Interventions to control stress at work in hospital staff”**, Prepared by The Institute of Work, Health and Organisations for the Health and Safety Executive UNISON and The Royal College Of Nursing - UK

**Attilio Pagano** (dottore in discipline della ricerca psicologica e sociale) ha progettato e attuato interventi di valutazione del rischio di stress lavoro correlato con rilevazione ed elaborazione degli indicatori del fenomeno e redazione della corrispondente sezione del Documento di Valutazione dei Rischi in imprese, organizzazioni sanitarie ed enti locali.

- Autostrade Milano Serravalle
- Siemens Vai (Marnate)
- Fomas (Osnago)
- ASL Lecco
- Comune di Cremona
- ASL Cremona
- Autostrade Brennero
- Patheon (Monza)
- Istituto Ambiente Italia (Milano)
- AUSL Piacenza
- Regione Emilia Romagna
- Università Pavia