A partire dal 1º Gennaio 2011,
è in vigore l'obbligo di valutazione
del rischio stress lavoro-correlato
(D. Lgs. 81/2008, Art. 28),
per tutte le aziende italiane.

La creazione del benessere lavorativo
e la gestione dei rischi psico-sociali
diventano un obbligo normativo
del datore di lavoro.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato
rappresenta una grande opportunità di sviluppo,
un'occasione di crescita organizzativa,
di miglioramento delle performance organizzative,
della qualità di vita lavorativa e del benessere
in azienda.

©sdg_multimedia

ROSSANA ELENA CAL
PSICOLOGA DEL LAVORO

GALLERIA LANDUCCI, 6 · 46100 MANTOVA
FAX 0376 316286 · CELL. 348 3210441
E-MAIL CALROSSANAELENA@GMAIL.COM
WWW.ROSSANACAL.IT

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Il **processo** e gli **strumenti di valutazione** preliminare ed approfondita del rischio stress vengono individuati in base:

- agli obiettivi strategici aziendali;
- alla complessità organizzativa;
- all'eterogeneità della popolazione aziendale;
- al settore merceologico di appartenenza.

Si parte da una approfondita **analisi** degli aspetti di:

- progettazione, organizzazione e gestione del lavoro;
- contesto ambientale, relazionale e sociale.

Si individuano così i fattori che, potenzialmente, potrebbero arrecare **disagi all'individuo**, determinando conseguenze negative:

- sull'efficienza e la produttività lavorativa;
- sulla salute dei lavoratori;
- sulla qualità della vita lavorativa.

Redazione del documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato

Attività di comunicazione e informazione (Art. 36, D. Lgs. 81/2008)

Una **comunicazione adeguata**, con finalità motivazionale oltre che informativa, facilita la sensibilizzazione di lavoratori, dirigenti e preposti e favorisce una partecipazione attiva, propositiva e consapevole.
Un'**informazione adeguata** sulla natura del rischio stress, sui fattori che potrebbero generarlo e sulle conseguenze negative, rappresenta il primo passo per far fronte in modo attivo alle pressioni cui si è sottoposti.

Individuazione di opportuni interventi di miglioramento

Si propongono azioni di miglioramento e soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva, progettate ad hoc e finalizzate ad accrescere i livelli di benessere organizzativo nel tempo.
Ogni intervento è pensato e costruito su misura, come un vestito sartoriale:

- miglioramento progressivo e sostenibile dell'organizzazione del lavoro e della gestione/distribuzione dei carichi di lavoro;
- sistemi di comunicazione e gestione, per chiarire gli obiettivi aziendali ed i livelli di qualità richiesti, per definire i ruoli ed adeguare le procedure in base ai livelli di decisionalità e responsabilità;
- creazione di sistemi di valutazione delle perfomance e di valutazione/sviluppo del potenziale;
- informazione e consultazione periodica dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, per facilitare un reale coinvolgimento.

Gestione dei rischi psicosociali

Si progettano e si realizzano specifici programmi formativi (D. Lgs. 81/2008, Art. 37) per dirigenti e lavoratori su:

- sviluppo di strategie attive di fronteggiamento, in condizioni di intenso coinvolgimento lavorativo;
- qualità dei rapporti e delle relazioni orizzontali/verticali, interne/esterne;
- comunicazione propositiva e competenze sociali.

Centro di ascolto e cura del disagio lavorativo

È possibile stipulare **convenzioni vantaggiose** con lo studio, per realizzare interventi di prevenzione terziaria, finalizzate a:

- sostegno dei singoli;
- superamento di *impasse* lavorative;
- condivisione di situazione di disagio;
- miglioramento delle personali capacità di *coping*.

Monitoraggio della qualità degli interventi di miglioramento implementati

Entro un anno, è raccomandabile procedere alla verifica di efficacia degli interventi realizzati. Se tali interventi non hanno generato miglioramenti, è necessario procedere alla **valutazione approfondita**, attraverso *focus group*, interviste semi-strutturate o questionari. Se, invece, non sono stati realizzati interventi di miglioramento, in quanto la valutazione preliminare del rischio stress non evidenziava particolari criticità, è necessario procedere alla rivalutazione del rischio **entro due anni**.