

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Adempimento o opportunita' ?

L'impresa al centro

Nella sua necessita' di sopravvivenza , ricercare nuovi clienti e soddisfare le aspettative dei clienti in portafoglio, chi dirige l'impresa deve saper organizzare: definire strutture, ruoli , scegliere collaboratori adatti, definire responsabilita'e e sviluppare le competenze delle persone . Nella gestione dei collaboratori, aspetto critico, deve assicurare che possano dar continuamente il meglio della propria personalita' e delle competenze

Le buone prassi delle imprese per prevenire i costi dello stress

L'emanazione del D.Lgs 81/08 e sue successive modifiche ed integrazioni, recepisce una direttiva CEE , ma soprattutto le buone prassi delle imprese definite eccellenti, rivolte ad avere persone motivate

Cosi' recita la legge

per quanto riguarda la valutazione dei rischi rileva ed esplicita che, oggetto della stessa sono "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi anche quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004".

La legge prevede l'obbligatorietà di incaricare un esperto per il suddetto compito entro il 31 dicembre 2010

Quali aziende sono coinvolte?

Tutte le aziende con almeno un lavoratore subordinato, parasubordinato, equiparato, volontario o lavoratore autonomo in esclusiva

Piccolo dizionario sullo stress

"Reazione adattiva e fisiologica aspecifica, a qualunque richiesta di modificazione esercitata sull'organismo da una gamma assai ampia di stimoli eterogenei"

"Lo stress è il sale della vita, la mancanza assoluta di stress significa morte" (Hans Selye)

- EUSTRESS (stress positivo) = Si ha quando ciò che viene richiesto è proporzionato a ciò che si può dare
- DISTRESS (stress negativo) = si ha quando ciò che viene richiesto eccede ciò che si può dare o quando le sollecitazioni sono troppo povere e si sperimenta noia

OGGETTO DI INDAGINE ovvero le fonti di stress

- La capacita' di gestire i collaboratori o leadership
- Le relazioni fra i collaboratori e la capacita' di cooperare
- L'organizzazione del lavoro
- Il contenuto del lavoro

FASI NECESSARIE ALL'EFFETTUAZIONE DI INDAGINE ORGANIZZATIVA PER INDIVIDUARE LE FONTI DELLO STRESS

N°	FASE	FINALITA'	TEMPI
1	Colloquio con titolare/Direzione	<ul style="list-style-type: none"> -conoscere prodotto/processo - ottenere dati su assenteismo, infortuni, turn-over ,conflitti - individuare le persone da intervistare 	2h
2	Intervista e somministrazione questionari	- raccogliere dati al fine di individuare le fonti di stress	30 ' minuti max per addetto
3	Elaborazione dati	stesura rapporto finale	Consegna del rapporto entro 40 gg dal termine interviste
4	Discussione del rapporto con il titolare	<ul style="list-style-type: none"> - essere momento di formazione -illustrare le proposte di miglioramento per ridurre le fonti di stress 	2h

PERCHE' UNO PSICOLOGO

- La valutazione permette di evidenziare i sintomi; è competenza dello psicologo poi indagare se ed in che modo essi sono correlati ad un fattore di stress lavorativo o ad altre cause;
- Lo psicologo in quanto tenuto al rispetto del segreto professionale ed al rispetto di un preciso codice deontologico garantisce e tutela il singolo lavoratore;
- Lo psicologo offre alle organizzazioni un metodo rigoroso per poter rilevare il fenomeno ed offrire concrete opportunità di miglioramento