

# 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**

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

## **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