PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4199 di Lunedì 19 marzo 2018

Come affrontare la fase propedeutica per la valutazione del rischio stress

Un esempio applicativo della fase propedeutica della proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. L'individuazione dei gruppi omogenei e il piano di valutazione e gestione del rischio.

Roma, 19 Mar ? Riguardo alla proposta metodologica presentata nel documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", ci siamo soffermati in precedenti articoli sull'importanza della **fase propedeutica**, un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione, in cui "vengono compiuti passi fondamentali per il corretto sviluppo del percorso metodologico" scelto. Una fase che abbiamo raccontato anche nell'articolo " Rischio stress lavoro-correlato: la fase propedeutica alla valutazione", un articolo di PuntoSicuro che ha presentato una precedente versione del documento Inail, ora aggiornato con le novità normative, i risultati delle ricerche sull'utilizzo del metodo e alcuni utili esempi applicativi.

La fase propedeutica della valutazione del rischio stress lavoro correlato

Riassumiamo brevemente alcuni aspetti della **fase propedeutica**.

Questa fase che si articola in **quattro momenti principali**: costituzione del Gruppo di gestione della valutazione; individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione; sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio; sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

Senza dimenticare che il primo passo da compiere in questa fase è la costituzione formale del **Gruppo di gestione della valutazione** su iniziativa del datore di lavoro (DL), un gruppo che è normalmente costituito da: DL e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, MC (ove nominato/i) e RLS/RLST. La funzione chiave del Gruppo di gestione risulta quella "di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio".

Tale proposta metodologica è poi correlata ad una idonea piattaforma online dell'Inail sul rischio SLC in cui sono anche disponibili vari documenti di approfondimento.

Entriamo poi nel dettaglio di uno dei quattro step della fase propedeutica, quello relativo alla **individuazione dei gruppi omogenei** su cui verrà condotta la valutazione, con riferimento a quanto richiesto dalle indicazioni minime del 2010 della Commissione Consultiva Permanente.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Si indica che la scelta dei criteri di suddivisione "dovrà privilegiare la creazione di gruppi con una gestione del lavoro comune, mentre sono da evitare accorpamenti generici come, ad esempio, per categoria professionale, completamente scorporati dalla struttura organizzativa o gruppi che possono portare ad una valutazione poco rappresentativa perché numericamente limitati o con tipologie di lavoro e attività alquanto disomogenee al proprio interno". Nel documento sono riportati alcuni "**esempi di criteri di suddivisione**:

- attività/partizione organizzativa (ad esempio: sedi, strutture, reparti);
- mansione;
- attività con esposizione a rischio noto (ad esempio operatori di call center);
- tipologia contrattuale".

E a seconda dell'aumento della complessità organizzativa, "è consigliabile adottare al contempo anche più di un criterio di suddivisione al fine di massimizzare il principio di omogeneità, garantendo così valutazioni significative e favorendo l'identificazione di interventi maggiormente mirati al miglioramento delle condizioni di lavoro".

Nel documento si ricorda poi che il **Coordinamento tecnico interregionale** si è soffermato sulla possibilità di "effettuare la valutazione senza suddivisione per Gruppi omogenei in aziende considerabili a bassa complessità organizzativa (fino a 30 lavoratori), prevalendo in questi casi 'una gestione indifferenziata dovuta alla condivisione dell'ambiente di lavoro, un modello unico di comunicazione e la linea gerarchica diretta con la direzione [...]'. Ne deriva anche che, in ragione del medesimo principio di omogeneità nell'organizzazione e gestione del lavoro, gruppi di numerosità troppo elevata potrebbero non essere adatti; pertanto le aziende più grandi dovranno utilizzare criteri coerenti con un'organizzazione e gestione del lavoro complessa e differenziata all'interno della medesima azienda (es. linee gerarchiche complesse, sedi di lavoro differenti dislocate sul territorio, obiettivi e attività molto diverse)". Sempre secondo le indicazioni del Coordinamento tecnico, "anche in caso di mancata divisione in Gruppi omogenei, il Gruppo di gestione dovrà riportarne in maniera chiara le motivazioni, comunque in coerenza con l'organizzazione aziendale".

Esempio di valutazione del rischio stress in azienda

Veniamo, infine, all'esempio riportato nel documento Inail relativo alla fase propedeutica in un'azienda che ha un numero complessivo di 74 dipendenti operanti su due sedi dislocate in Centro Italia.

Nell'**esempio applicativo** il datore di lavoro (DL) "costituisce, attraverso nomina formale, il Gruppo di gestione della valutazione a cui prendono parte: un preposto delegato dal DL, il RSPP, l'ASPP, il MC e un RLS. Il Gruppo di gestione, durante la prima riunione di insediamento, decide di utilizzare la metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio SLC e, attraverso una sessione formativa curata dal MC, approfondisce gli aspetti principali relativi a questa tipologia di rischio, le fasi e gli strumenti previsti dalla metodologia individuata".

Successivamente ? continua il documento - il Gruppo di gestione, in considerazione delle dimensioni dell'azienda, "decide di suddividere i lavoratori in due **Gruppi omogenei**, individuando come criterio di identificazione la 'Sede' - in ragione delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e della dislocazione territoriale - e definisce il **piano di valutazione e gestione del rischio**, concordando su alcuni passaggi principali:

- nominare il preposto come 'Responsabile gestionale della procedura di valutazione';
- coinvolgere un campione di lavoratori di riferimento dei Gruppi omogenei identificati (4 lavoratori a gruppo rappresentativi di diverse mansioni e bilanciati per genere) nella compilazione della Lista di controllo;

- coinvolgere attivamente il management dell'azienda in due momenti fondamentali per il processo decisionale: prima dell'avvio del percorso metodologico per la presentazione del piano di azione; dopo la fase di valutazione per favorire l'implementazione degli interventi di gestione del rischio SLC e aumentarne la fattibilità;
- effettuare entrambe le fasi di valutazione (preliminare e approfondita) per una migliore identificazione del rischio".

Nell'esempio si indica poi che una volta definite le diverse attività da compiere e i relativi ruoli tra i componenti:

- "il Gruppo di gestione procede alla stesura del cronoprogramma";
- "il Responsabile (in questo caso il preposto) viene inoltre incaricato di predisporre, in raccordo con gli altri componenti del Gruppo di gestione, un'informativa da divulgare a tutti i lavoratori tramite circolare, al fine di fornire informazioni dettagliate su motivazioni, finalità, modalità e fasi della valutazione del rischio SLC che verrà effettuata in azienda";
- il responsabile procede alla "convocazione, dei lavoratori individuati, nelle date calendarizzate per la compilazione della Lista di controllo relativamente al Gruppo omogeneo di riferimento, offrendo altresì la possibilità di ricevere ulteriori approfondimenti sulle attività nelle quali sono chiamati a collaborare".

Ricordiamo, in conclusione, che al documento Inail sono allegati un modello di cronoprogramma da compilare e la lista di controllo utilizzabile nella fase di valutazione preliminare.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale titolo " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", realizzato da Cristina Di Tecco, Monica Ghelli, Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino, Matteo Ronchetti (DIMEILA) in collaborazione con Antonia Ballottin, Claudio Barbaranelli, Fulvio D'Orsi, Davide Di Marzio, Grazia Fortuna, Valerio Ghezzi, Antonio Valenti, edizione 2017 (formato PDF, 2.04 MB)

Link per l'accesso, previa registrazione, alla Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato".

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it