

Fase propedeutica della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

La fase propedeutica della proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Costituzione del gruppo di gestione, individuazione dei gruppi omogenei, piano di valutazione e strategia comunicativa.

Roma, 29 Gen ? Per la **valutazione del rischio stress lavoro correlato** (SLC) non sempre nelle aziende si tiene nella giusta considerazione l'importanza di un **percorso preliminare** alla valutazione vera e propria; un percorso che permetta, ad esempio, la definizione delle figure coinvolte, la pianificazione delle attività e delle procedure da adottare e la programmazione del percorso metodologico scelto.

Per soffermarci oggi su questi importanti aspetti torniamo a presentare il 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." che aggiorna e integra un analogo manuale prodotto nel 2011. Il documento, realizzato con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli e Benedetta Persechino (Inail, DIMEILA), ha l'obiettivo di supportare le aziende attraverso una proposta metodologica per la **valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato** (SLC) che si integra poi con una piattaforma online disponibile sul sito web Inail.

In precedenti articoli del nostro giornale abbiamo accennato alle **quattro fasi principali** del metodo proposto: la fase propedeutica, la fase della valutazione preliminare, la fase della valutazione approfondita e la fase di pianificazione degli interventi.

La fase propedeutica della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Ci soffermiamo oggi sulla **fase propedeutica** che "consiste in un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione alle attività di valutazione e gestione del rischio".

Una fase in cui, come indicato a inizio articolo, "vengono compiuti dei passi fondamentali per il corretto ed efficace sviluppo del percorso metodologico": definizione delle figure coinvolte e dei relativi ruoli, identificazione e pianificazione delle attività da compiere e delle procedure da adottare e programmazione delle modalità di implementazione del percorso metodologico.

Ed infatti l'esperienza di ricerca sull'applicazione del percorso metodologico ha rilevato, "nei casi di aziende in cui non è stata implementata la fase propedeutica, differenze significative nei risultati delle valutazioni, che evidenziano una diminuzione di affidabilità ed efficacia nei percorsi metodologici attuati in maniera poco sistematica".

I quattro momenti principali della fase propedeutica

costituzione del Gruppo di gestione della valutazione

tale Gruppo di gestione deve essere "formalmente costituito, su iniziativa del DL, ed è generalmente composto dal DL stesso e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, MC (ove nominato/i) e RLS/RLST. La funzione chiave del Gruppo di gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso: pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare, e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma); gestione e monitoraggio del percorso metodologico; informazione e coinvolgimento dei lavoratori nel percorso; approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori; pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio, ove presente; messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio". Si indica poi che a seconda della complessità organizzativa aziendale e delle specifiche esigenze relative al processo di valutazione, "il Gruppo di gestione può anche prevedere la partecipazione di **personale afferente a specifici servizi/uffici**, quali, ad esempio, Risorse umane e Formazione, o di figure professionali con competenze specifiche già presenti all'interno dell'azienda quali, ad esempio, psicologi". Inoltre si indica che, ferme restando le peculiarità delle diverse aziende, l'esperienza di ricerca ha evidenziato "l'utilità di prevedere la **partecipazione del management** in due momenti chiave per il processo decisionale: 1. in fase di avvio del percorso, per l'approvazione dei piani di azione e delle procedure che verranno espletate; 2. in fase di restituzione dei risultati della valutazione e pianificazione operativa degli interventi. Tale coinvolgimento favorisce l'impegno da parte del management nel percorso in attuazione e agevola l'implementazione delle azioni di miglioramento che verranno definite dal Gruppo di gestione". E nelle aziende a maggiore complessità (medio-grandi) "si suggerisce, altresì, di individuare e nominare, tra i componenti del Gruppo di gestione, la figura del **responsabile gestionale della procedura di valutazione**"; questi, ricoprendo il ruolo di project manager, agevererà e coordinerà gli incontri, in raccordo con le figure della prevenzione, formalizzando i processi decisionali, anche al fine di creare un piano di verifica dei risultati. Sarà, inoltre, compito del responsabile gestionale della procedura di valutazione verificare lo stato di avanzamento del percorso in coerenza con le tempistiche definite dal Gruppo di gestione. In considerazione degli obblighi derivanti dal processo valutativo, tale figura potrebbe anche corrispondere con il dirigente delegato dal DL". E prima di dare avvio alle attività "è auspicabile prevedere per i componenti del Gruppo di gestione una specifica formazione/informazione su aspetti chiave relativi alla gestione del rischio SLC, sulla metodologia adottata e sugli strumenti di valutazione che saranno utilizzati". Nella piattaforma online dell'Inail sono disponibili diversi materiali, documentazione di interesse e link utili che possono essere consultati dalle aziende per un approfondimento sul tema;

individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori su cui verrà condotta la valutazione

come indicato nelle indicazioni minime del 2010 della Commissione Consultiva Permanente, la valutazione del rischio SLC *'prende in esame non singoli ma Gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansione o partizione organizzativa) che risultino essere esposti a rischi dello stesso tipo, secondo una individuazione che ogni DL può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...]*. E dunque tra i compiti del Gruppo di gestione della valutazione "vi è quello di coadiuvare il DL nell'identificazione di criteri adeguati da adottare per l'identificazione e suddivisione dei lavoratori in Gruppi omogenei". Infatti suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei "è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio SLC, poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi, e di prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci". E la scelta dei criteri da adottare per la suddivisione dei lavoratori in Gruppi omogenei "è fortemente legata alle specificità della realtà organizzativa in cui si opera e deve avere come base il rispetto del principio di omogeneità". Dunque per Gruppo omogeneo si intende un "insieme di lavoratori - di numerosità variabile - che, coerentemente con la reale organizzazione del lavoro e con il contesto territoriale in cui opera l'azienda, presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione". Nel documento Inail si riportano ulteriori dettagli su questo "momento" della fase propedeutica anche in relazione a quanto indicato dal Coordinamento tecnico interregionale;

sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

lo sviluppo e la definizione di un vero e proprio piano di valutazione e gestione del rischio "è un passaggio necessario, anche in considerazione del fatto che la valutazione del rischio SLC - così come anche previsto nelle indicazioni della Commissione - è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica. È indispensabile, quindi, che il Gruppo di gestione operi una pianificazione delle attività, con una relativa programmazione temporale, attraverso la predisposizione di un **cronoprogramma**". In particolare per ogni singola fase del percorso metodologico "vanno previsti il dettaglio delle attività da svolgere, la durata e le scadenze, gli strumenti che verranno adottati, il calendario delle valutazioni dei gruppi, i soggetti deputati ai diversi compiti e i relativi ruoli, ferma restando la possibilità di modifiche e aggiustamenti in corso d'opera, giustificati da motivazioni concrete e verificabili". Nel documento Inail è presente un modello di cronoprogramma compilabile e riadattabile;

sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

una volta che siano stabilite le modalità di implementazione del percorso di valutazione e gestione del rischio SLC, "è necessario identificare una strategia comunicativa, finalizzata a informare e coinvolgere nel processo i lavoratori, inclusi i dirigenti e i preposti. Pertanto, il Gruppo di gestione individuerà le modalità più efficaci da utilizzare per diffondere un'informativa ai lavoratori, tenendo anche conto di quelle già utilizzate con successo nell'azienda, ad esempio circolare interna, bacheca aziendale, comunicazioni via email/intranet ecc". Si ricorda che l'informativa deve riportare, in maniera chiara, "gli aspetti riguardanti le finalità del percorso metodologico, il contesto normativo di riferimento, la metodologia valutativa individuata, gli strumenti che verranno adottati. Vanno inoltre riportate le figure coinvolte e i rispettivi ruoli, le attività previste con relative tempistiche di attuazione e i criteri utilizzati per l'identificazione dei gruppi omogenei e per il coinvolgimento dei lavoratori, nonché le modalità di restituzione dei risultati della valutazione". Senza dimenticare che diffusione di ulteriori informative e/o comunicazioni ai lavoratori "sarà utile in momenti strategici del percorso, in riferimento alla necessità di aggiornare i lavoratori sui successivi passi che saranno compiuti, ad esempio in caso di valutazione approfondita e, successivamente, durante la fase di pianificazione degli interventi di miglioramento, qualora necessari".

Concludiamo segnalando che nel documento Inail, che vi invitiamo a leggere integralmente, viene presentato, sempre riguardo alla fase propedeutica della metodologia proposta dall'Inail, un caso pratico esemplificativo.

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