PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4537 di Giovedì 12 settembre 2019

Imparare dagli errori: quando basta una forte tensione

Esempi di infortuni favoriti dalla presenza di tensioni nei luoghi di lavoro. Un lavoratore litiga con un collega che sollecita il compimento di una operazione non tenendo conto del fatto che il primo lavoratore sta eseguendo già altre operazioni.

Brescia, 12 Set ? Come ricordato in molti articoli di PuntoSicuro lo **stress** è ormai uno dei problemi di salute più frequente tra i lavoratori europei.

Tuttavia se spesso si ricorda che più della metà delle giornate lavorative perse sono dovute allo stress lavoro-correlato e ai rischi psicosociali, non sempre si sottolinea come la presenza di stress, fretta, tensioni e conflitti possano anche diminuire l'attenzione per la prevenzione e aumentare i rischi lavorativi.

Per questo motivo oggi dedichiamo un " Imparare dagli errori", la rubrica di PuntoSicuro che racconta e analizza gli infortuni professionali, proprio ad un incidente che evidenzia il **legame tra stress e infortuni**. Un incidente che è stato descritto in un intervento al convegno "**Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato: esperienze e progetti regionali e locali**" organizzato il 31 ottobre 2014 dagli SPISAL della provincia di Padova.

Nell'articolo ci soffermiamo su:

- L'infortunio favorito dalla forte tensione del lavoratore
- La valutazione dello stress lavoro correlato

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

L'infortunio favorito dalla forte tensione del lavoratore

Nell'intervento " Obiettivi e Strumenti per la vigilanza sul rischio stress lavoro correlato", a cura di Liviano Vianello (Ulss 6 Euganea), non solo si ricordano gli accordi europei del 2004 e la normativa italiana in materia di stress, con particolare riferimento sulle Indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente del 18 novembre 2010, ma si riporta anche il caso di un incidente favorito dallo **stress di un lavoratore**. Un incidente che ha avuto diverse conseguenze ("frattura ala iliaca sinistra, frattura bimaleollare sinistra, cuneizzazione D11, abrasioni e contusioni multiple") con una prognosi totale pari a 269 giorni.

Un gruista litiga con un collega di lavoro dopo che questo con arroganza aveva sollecitato il compimento di una operazione non tenendo conto del fatto che questi era già impegnato ad eseguire altre manovre. Tra i due nasce una discussione che provoca una **forte tensione**.

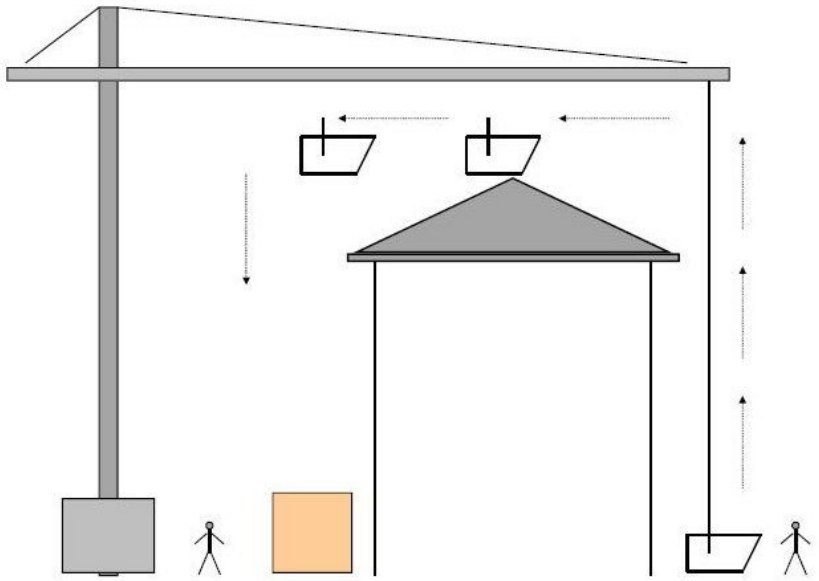
Dalle dichiarazioni del gruista risulta che "tutte le ditte che operano nel cantiere fanno capo al gruista per il sollevamento-spostamento dei materiali. Pertanto il gruista riceve ordini oltre che dal capo cantiere anche da persone appartenenti a ditte diverse che operano nel cantiere e di conseguenza è costantemente impegnato a svolgere numerose operazioni in rapida successione".

In particolare il gruista sta effettuando contemporaneamente **due operazioni**:

1. "riempimento di una benna di malta,
2. sollevamento-movimentazione e scarico della benna carica di scarti lignei".

Le analisi condotte sulla descrizione delle due operazioni hanno evidenziato, successivamente all'incidente, che il tempo a disposizione del gruista per eseguire l'operazione di sollevamento-movimentazione e scarico della benna (che ha determinato l'infortunio), "era quello necessario all'operazione 1) ovvero a riempire di malta una benna". E questa condizione "ha certamente motivato il gruista a **eseguire con velocità** le manovre di sollevamento", favorendo l'infortunio.

Riportiamo dall'intervento un disegno esplicativo di quanto avvenuto:



La valutazione dello stress lavoro correlato

Se le analisi successive all'incidente correlato all'attività di sollevamento e movimentazione hanno messo in rilievo lo stato di tensione e i problemi di organizzazione aziendale, dall'intervento riprendiamo anche alcuni consigli in merito alla **valutazione dello stress lavoro-correlato**.

Si parla innanzitutto della **valutazione preliminare**, durante la quale "possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione".

In particolare viene presentato un **idoneo percorso** della valutazione preliminare:

- **Fase 1**: **Preparazione dell'organizzazione**: "costituzione del team di valutazione; scelta dello strumento di valutazione; formazione dei valutatori sul metodo scelto, se necessaria; la partecipazione dei lavoratori e/o degli RLS, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto;
- **Fase 2**: **Individuazione dei gruppi omogenei e/o delle partizioni organizzative**: indicata per le aziende con più di 30 addetti, secondo criteri ... mansioni, sedi, strutture, reparti, situazioni a rischio noto, tipologia contrattuale";
- **Fase 3**: **Valutazione del rischio del gruppo omogeneo** (G.O.) **o della partizione organizzativa**: "Raccolta degli indicatori di effetto dei fattori di contenuto e dei fattori di contesto del lavoro con check list e attribuzione del relativo punteggio;
- **Fase 4**: **Pianificazione e attuazione degli interventi correttivi**: la ricaduta operativa, le misure correttive". A questo proposito il relatore si sofferma sulle possibili soluzioni di **prevenzione collettiva**: "misure tecniche, organizzative, misure procedurali misure informative formative misure di politica aziendale condivisione e diffusione degli obiettivi aziendali, verifica dei canali di comunicazione interna, trasparenza dei ruoli e dei rapporti del personale, equità nel sistema di valutazione, ecc". E le soluzioni rivolte agli individui, finalizzate alla gestione di problemi specifici, "possono consistere nel supporto ai singoli lavoratori attraverso: Coinvolgimento del Medico Competente; Sportello aziendale di ascolto; CUG per le Amministrazioni Pubbliche; Sportelli di assistenza ed ascolto LR 8/2010".
- **Fase 5**: **Monitoraggio di verifica e aggiornamento della valutazione**: "la valutazione deve essere ripetuta periodicamente (indicativamente ogni 2 anni o in caso di significativi cambiamenti dell'assetto organizzativo dell'azienda o in relazione a segnalazioni del medico competente".

Sono poi fornite anche indicazioni relative alla **valutazione approfondita** che "prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso questionari, focus group, interviste semi-strutturate. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche".

Segnaliamo, infine, che l'intervento riporta anche indicazioni dal metodo denominato V.I.S. (Valutazione indicatori di stress) e i risultati di una serie di indagini svolte sul tema dello stress lavoro correlato.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Obiettivi e strumenti per la vigilanza sul rischio stress lavoro-correlato", a cura di Liviano Vianello (Ulss 6 Euganea), intervento al convegno "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato: esperienze e progetti regionali e locali" (formato PDF, 1.18 MB)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it