PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4256 di Martedì 12 giugno 2018

# La fase preliminare della valutazione del rischio stress lavoro correlato

***Indicazioni sulla fase preliminare di valutazione del rischio stress lavoro correlato tratte da una proposta metodologica dell'Inail. L'analisi degli eventi sentinella e la rilevazione degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro.***

Roma, 12 Giu ? Nelle Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato elaborate nel 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (ex articolo 6, D.Lgs. 81/2008) la cosiddetta "**valutazione preliminare**" consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di indicatori di rischio stress lavoro correlato (SLC) '*oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili*', che sono stati, a titolo esemplificativo, individuati dalla Commissione, in '*quanto meno*' tre famiglie: eventi sentinella; fattori di contenuto del lavoro; fattori di contesto del lavoro.

Anche la "**fase preliminare di valutazione**", relativa alla **proposta metodologica** presentata dall'Inail nel documento " 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.", è in linea con le indicazioni della Commissione: "l'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati allo SLC (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione" della valutazione (gruppo generalmente composto dal datore di lavoro e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, medico competente, laddove nominato, e RLS/RLST).

Torniamo dunque a parlare di valutazione preliminare del rischio stress lavoro correlato con riferimento al nuovo manuale Inail che, aggiornando un analogo manuale prodotto nel 2011, ha l'obiettivo di supportare le aziende con una proposta metodologica ? "sostenibile, di facile utilizzo per le aziende, basata su approcci e procedure scientificamente fondati" - per la **valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

Nella proposta metodologica la fase di valutazione preliminare - programmata e coordinata dal Gruppo di gestione della valutazione - è articolata in **due passaggi**: l'analisi degli Eventi sentinella e la rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

L'**analisi degli eventi sentinella** riguarda la "raccolta ed analisi degli indicatori organizzativi" considerati possibili esiti di stress lavoro correlato.

Il documento indica che le indicazioni della Commissione Consultiva riportano, tra questi, ad esempio, "gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del MC, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori". E criticità applicative nell'identificazione di tali indicatori "possono emergere nel caso di aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni, a motivo della indisponibilità dei dati o della difficoltà nel reperimento degli stessi. La raccolta ed analisi degli Eventi sentinella deve riferirsi ai singoli Gruppi omogenei individuati in fase di preparazione, pertanto in questo caso tali indici non possono essere calcolati sull'intera azienda".

Si segnala poi che la raccolta degli Eventi sentinella "può prevedere, se necessario, il coinvolgimento di soggetti afferenti all'ufficio del personale o ad altro ufficio competente nella raccolta dei dati necessari".

Veniamo invece alla **rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro**.

Anche in questo caso si indica che le Indicazioni annoverano tra questi indicatori, seppur a titolo esemplificativo, '*ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti*' per gli aspetti di Contenuto, mentre, relativamente a quelli di Contesto, '*ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione*'.

E si sottolinea che per l'analisi degli indicatori di Contenuto e Contesto, "secondo le Indicazioni della Commissione, occorre '*sentire*' i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità scelte dal DL e, comunque, subordinate alla '*metodologia di valutazione adottata*'".

Ed è evidente che il coinvolgimento - diretto o attraverso i RLS/RLST - dei lavoratori "è uno degli aspetti chiave del percorso metodologico qui proposto poiché ne garantisce una maggiore efficacia, come anche confermato dai risultati di studi recenti". E in particolare nelle aziende di maggiori dimensioni "è possibile coinvolgere campioni rappresentativi di lavoratori, purché questi siano stati individuati tenendo in considerazione ? relativamente al Gruppo omogeneo di riferimento - il loro grado di esperienza e conoscenza dell'effettiva organizzazione del lavoro, evitando, quindi, di coinvolgere lavoratori neoassunti o appena trasferiti".

Si ricorda poi che per facilitare il Gruppo di gestione nella rilevazione ed analisi degli Eventi sentinella e dei fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, la metodologia Inail fa riferimento ad una **Lista di controllo**, da compilare per ognuno dei Gruppi omogenei individuati.

Una volta conclusa la fase di valutazione preliminare è importante anche prevedere una "restituzione dei risultati ai lavoratori al fine di informarli sulla situazione emersa nella propria azienda e sulle eventuali azioni/interventi che saranno messi in atto per il contenimento/ eliminazione del rischio SLC".

Rimandando ad una lettura integrale del manuale e a futuri approfondimenti del nostro giornale sull'utilizzo della lista di controllo proposta dall'Inail, riprendiamo un **caso esemplificativo** relativo alla fase di valutazione preliminare.

Nell'esempio presente nel manuale il Gruppo di gestione dell'azienda X "ha richiesto e ricevuto i dati relativi agli Eventi sentinella dall'ufficio del personale ed ha quindi compilato la parte relativa a tale Area per entrambi i Gruppi omogenei identificati. Successivamente, seguendo la calendarizzazione delle valutazioni, ha effettuato gli incontri per la compilazione della Lista di controllo per la parte relativa alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro per entrambi i Gruppi omogenei". E a tale incontri, oltre agli RLS già coinvolti nel Gruppo di gestione, "hanno preso parte anche i campioni di lavoratori individuati e

coinvolti, che hanno, pertanto, partecipato alla compilazione della Lista di controllo dei rispettivi Gruppi omogenei d'appartenenza, riportando anche informazioni specifiche ottenute consultandosi preventivamente con i colleghi".

Sempre nell'esempio descritto "prima degli incontri sono stati inoltre raccolti dal Gruppo di gestione molti documenti utili a verificare e ancorare alla realtà organizzativa le diverse risposte agli indicatori della Lista di controllo. Una volta compilate le liste di controllo, il Gruppo di gestione ha calcolato i risultati per ciascun Gruppo omogeneo, per i quali è emerso rispettivamente un risultato finale di 'rischio medio' e 'rischio non rilevante'" (nel documento sono presentati in una tabella i risultati del Gruppo omogeneo per cui è emerso un risultato finale di rischio medio).

A questo punto il Gruppo di gestione si riunirà "per dare avvio alle azioni successive previste dal piano di attività. Essendo emerso rischio medio in uno dei Gruppi omogenei, utilizzerà gli indicatori della Lista di controllo relativamente ai quali sono emerse criticità, per la pianificazione degli interventi correttivi; quindi, per intervenire sull'Area Contenuto del lavoro approfondirà gli indicatori relativi alla Dimensione emersa a rischio alto ovvero Pianificazione dei compiti". E, infine, altre informazioni sui possibili interventi da attivare "potranno essere estrapolate anche dall'Area Contesto del lavoro, dove, nonostante il punteggio complessivo corrisponda a rischio non rilevante, troviamo un punteggio al limite di fascia dovuto alla presenza di diverse Dimensioni a rischio medio, ovvero Funzione e cultura organizzativa, Autonomia decisionale e controllo del lavoro e Rapporti interpersonali sul lavoro".

Segnaliamo, in conclusione, che per le aziende è disponibile la " Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", una piattaforma online integrata con la nuova proposta metodologica Inail e utilizzabile previa registrazione gratuita.

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**