PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2817 di venerdì 16 marzo 2012

La partecipazione dei lavoratori nella valutazione del rischio stress

Le indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale in merito al necessario coinvolgimento dei lavoratori. Quando coinvolgerli, come assicurare la loro partecipazione e il ruolo degli RLS nel percorso valutativo del rischio stress lavoro correlato.

Brescia, 16 Mar ? Il successo di ogni misura di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei vari attori della sicurezza negli ambienti di lavoro e dei lavoratori.
E anche ogni **valutazione del rischio**, compresa quella relativa allo stress lavoro correlato, deve tenere in adeguata considerazione la **effettiva partecipazione dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Per affrontare il tema della partecipazione dei lavoratori nella **valutazione dello stress lavoro-correlato** riprendiamo la presentazione del documento, dal titolo " Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", un documento del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro per supportare le aziende nella gestione del rischio da stress correlato al lavoro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30048] ?#>

Il documento sottolinea che negli ambienti lavorativi ogni lavoratore è un "**osservatore privilegiato**" dell'organizzazione del lavoro in quanto ne fa parte e la vive direttamente.
E d'altronde l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori è dato anche dal fatto che i rischi collegati allo stress lavoro-correlato siano in definitiva "riconducibili a due ambiti interagenti tra loro: le potenzialità stressogene del lavoro e le percezioni dei lavoratori rispetto alle proprie capacità di adattarsi alle condizioni di lavoro".
In questo senso "non vi può essere altro modo di valutare i fattori di contesto e di contenuto se non coinvolgendo i lavoratori".
Ed è evidente che, affinché il coinvolgimento sia efficace, "è opportuno che vi sia un'adeguata informazione sulla natura del rischio, sugli effetti negativi prodotti sui singoli lavoratori e sull'organizzazione aziendale, e sulla metodologia scelta per la valutazione".

Quando coinvolgere i lavoratori?
La partecipazione dei lavoratori "deve essere assicurata sia in fase preliminare che approfondita, seppure con modalità diverse. Per quanto riguarda la fase preliminare, la compilazione delle check list osservazionali non può essere considerata attendibile senza il coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS".

E**come deve essere assicurata la partecipazione dei lavoratori?**
Il documento offre precise indicazioni sulle modalità di coinvolgimento.
In relazione alle fasi del processo valutativo si possono infatti "distinguere **tre livelli diversi di partecipazione**:

- consultazione degli RLS nella fase di **definizione del processo valutativo**" - ai sensi dell'art.50, comma 1, lettera b Decreto legislativo 81/2008 ? "in merito alla pianificazione della valutazione, scelta degli strumenti, individuazione dei gruppi

omogenei/partizioni organizzative, ecc.";

- "consultazione dei lavoratori e/o degli RLS nella **fase di valutazione preliminare** con check list osservazionali, per quanto riguarda l'analisi dei fattori di contesto e di contenuto" (come stabilito dalle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva). La modalità con cui vengono sentiti i lavoratori "è scelta dal datore di lavoro, ma in ogni caso questi deve garantire che i lavoratori sentiti siano a conoscenza delle realtà esaminate, che siano rappresentativi del gruppo omogeneo di lavoratori cui è riferita la valutazione, che il loro parere venga sentito preventivamente in modo da poterne tener conto per l'espressione dei giudizi in riferimento ai fattori di contenuto e di contesto e che rimanga traccia documentale della consultazione e delle osservazioni espresse;

- nella **fase di valutazione approfondita** gli strumenti adottati (questionari, focus group, interviste semi strutturate) garantiscono di per sé la partecipazione dei lavoratori. È doveroso garantire un'informazione che motivi la partecipazione e che vi sia un ritorno dei risultati".

Spesso nei vari documenti relativi alla gestione della sicurezza si parla di "**campione rappresentativo dei lavoratori**". In questo caso il concetto di campione rappresentativo "è diverso a seconda che si tratti di valutazione preliminare o approfondita".

Ad esempio nella fase di **valutazione preliminare** "la rappresentatività del campione di lavoratori è da intendersi in senso qualitativo, relativamente al livello di conoscenza della situazione lavorativa dei singoli gruppi omogenei/partizioni organizzative che vengono valutate. In altri termini occorre sempre sentire lavoratori che siano effettivamente a conoscenza delle realtà esaminate".

Mentre nella fase di **valutazione approfondita** "il campione di lavoratori deve avere una rappresentatività statistica in relazione alla popolazione lavorativa aziendale, non solo per quanto riguarda la collocazione lavorativa e la distinzione in gruppi omogenei, ma anche per aspetti legati alla persona quali la differenza di genere, di età, di origine etnica"...

Per concludere veniamo al **ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** nella **valutazione dello stress lavoro correlato**.

Al momento della pianificazione della valutazione l'RLS:
- "deve essere consultato preventivamente nella individuazione del percorso e dei metodi valutativi;
- contribuisce alla pianificazione della valutazione con particolare riguardo alla individuazione dei gruppi omogenei o delle partizioni organizzative".

Nella fase di valutazione preliminare l'RLS:
- "contribuisce attivamente (non come osservatore) alla valutazione attraverso check-list;
- raccoglie informazioni dai lavoratori sui fattori di contesto/contenuto (non la percezione soggettiva, ma il riscontro oggettivo degli elementi valutati dalla check-list);
- partecipa alla individuazione delle soluzioni".
In questo caso la sua partecipazione è "garanzia della correttezza della valutazione".

Infine nella fase di valutazione approfondita l'RLS:
- "favorisce la partecipazione dei lavoratori;
- partecipa alla individuazione delle soluzioni".

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, " Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", gruppo di lavoro interregionale coordinato da Fulvio d'Orsi (formato PDF, 335 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it