

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3356 di venerdì 11 luglio 2014

Nuovi strumenti per controllare con facilità i rischi psicosociali

Presentiamo gli strumenti internazionali gratuiti messi a disposizione dall'Eu-Osha per la gestione dello stress e dei rischi psicosociali. Focus sulla guida per gli ispettori del lavoro, sul metodo e sullo svolgimento dell'ispezione.

Bruxelles, 11 Lug ? Per facilitare il riconoscimento e la gestione dello stress lavoro-correlato, come media partner della nuova campagna europea "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlati" ci soffermiamo su alcuni nuovi strumenti promossi dall'Agenzia europea per la **gestione dello stress e dei rischi psicosociali**.

Dopo aver presentato in un precedente articolo un elenco di risorse e strumenti italiani e svizzeri, ci occupiamo di altri strumenti sviluppati da partner dell'Unione Europea e organizzazioni internazionali:

A toolkit for inspection of psychosocial risks at work (Kit di strumenti per il controllo dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro)

È un kit di strumenti per il controllo dei rischi psicosociali, composto da:

- Guida per ispettori del lavoro;
- Valutazione del rischio psicosociale (volantino);
- Rischi psicosociali sul luogo di lavoro, quadro generale;
- vari Strumenti per il controllo dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro: Documento di orientamento ? controllo dei rischi psicosociali sul lavoro; Strumento di lavoro/guida ai colloqui per la valutazione del rischio relativamente allo stress psicosociale ? Germania; Strumento di orientamento per ospedali ? Danimarca; Strumento di orientamento per ospedali e il settore della ristorazione ? Danimarca; Strumento di orientamento per il trasporto delle merci ? Danimarca; Questionario ? Finlandia; Elenco di controllo - Stress sul lavoro ? Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Pubblicità

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

Gli strumenti, sviluppati dal Comitato degli alti responsabili dell'ispettorato del lavoro (SLIC - Senior Labour Inspectors Committee), sono diffusi gratuitamente in diverse lingue dell'UE.

'Stop it!' Preventing third party violence in commerce - A toolkit (Basta! Prevenire la violenza di soggetti terzi nel settore del commercio - Kit di strumenti)

È un kit gratuito di strumenti rivolto a dipendenti e datori di lavoro, volto a migliorare le condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. Si basa sulle migliori prassi a livello europeo su come gestire la questione della violenza esercitata dai clienti sul luogo di lavoro.

Lo strumento, sviluppato da EuroCommerce, è disponibili solo in inglese, tedesco e francese.

How to manage restructuring to maintain employee well-being (Come gestire la ristrutturazione per mantenere il benessere dei dipendenti)

Uno strumento gratuito con schede informative per affrontare le conseguenze delle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali.

È stato sviluppato dal PSYRES Consortium ed è disponibile solo in inglese, olandese, finlandese, polacco e danese.

Stress prevention at work checkpoints (Prevenzione dello stress lavorativo mediante punti di controllo)

Una linea guida pratica per la prevenzione dello stress sul luogo di lavoro. Contiene "checkpoints" di facile utilizzo per identificare i fattori di stress e attenuarne gli effetti negativi. I 50 punti e gli interventi di miglioramento suggeriti si basano su esperienze pratiche e si sono dimostrati praticabili e attuabili in luoghi di lavoro reali.

Lo strumento gratuito, sviluppato, dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) è disponibile in inglese.

Safety & Work (Sicurezza e lavoro)

Sito Internet per la promozione della sicurezza e della salute sul lavoro nelle piccole e medie imprese. Si basa sulle "**10 chiavi per il successo**" che una piccola impresa deve utilizzare nell'ambito della prevenzione.

Il sito, sviluppato dall'Associazione internazionale per la sicurezza sociale (AISS) e da organizzazioni non commerciali di diversi paesi, è in lingua inglese.

Per terminare questa breve rassegna ci soffermiamo sul "**kit di strumenti per il controllo dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro**" e, in particolare, sulla "**Guida per gli ispettori del lavoro**".

Riguardo alla **scelta del metodo di ispezione** vengono presentati diversi metodi di ispezione e si consiglia di scegliere uno o più dei seguenti metodi in conformità della legislazione e delle risorse disponibili:

- **dialogo con il datore di lavoro:** "un dialogo con il datore di lavoro da solo si rende necessario nei casi in cui non siano presenti rappresentanti dei lavoratori. Tale dialogo servirà a conoscere e riportare esclusivamente l'opinione del datore di lavoro sulle condizioni lavorative. Si consiglia inoltre un dialogo con altri dipendenti, separatamente o in gruppo. L'ispezione potrebbe avvenire insieme al datore di lavoro e alcuni dipendenti. Il datore di lavoro deve garantire che il dipendente si senta libero di parlare della sua situazione";
- **dialogo con il datore di lavoro e un rappresentante dei lavoratori:** "l'ispezione richiede la presenza dei seguenti partecipanti: un individuo che rappresenti i dipendenti e il datore di lavoro che è responsabile delle attività sul luogo di lavoro";
- **colloqui con i singoli dipendenti:** "secondo la legislazione dello Stato membro, questo metodo potrebbe essere impiegato oltre al dialogo con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori. La durata dipende dal numero di colloqui e dal numero di domande poste";
- **colloquio di gruppo con i dipendenti:** "un colloquio di gruppo deve essere organizzato in modo tale che risulti utile per i dipendenti e per il datore di lavoro. Questo può essere programmato contemporaneamente con l'ispezione o durante una riunione preliminare separata con il datore e il rappresentante dei lavoratori. Si consiglia un gruppo composto da 6-8 dipendenti di tipo omogeneo. La selezione dei partecipanti viene eseguita dal datore di lavoro e, se possibile, dal rappresentante dei lavoratori. I partecipanti potrebbero anche essere selezionati in modo che il datore di lavoro scelga il 50% dei partecipanti e il rappresentante dei lavoratori scelga il restante 50%. Terminato il colloquio di gruppo, l'ispettore avrà successivamente un confronto con il datore di lavoro e con il rappresentante dei lavoratori al fine di ricevere informazioni aggiuntive nonché un resoconto per una valutazione preliminare";
- **questionario:** "vengono fornite ai dipendenti alcune domande sulle condizioni psicosociali nell'ambiente di lavoro. Queste potrebbero essere inviate in anticipo oppure distribuite durante l'ispezione. La compilazione di dati e l'analisi dei risultati vengono riportate al datore di lavoro e al rappresentante dei lavoratori";
- **osservazioni nell'ambiente di lavoro:** "le osservazioni devono avvenire durante la visita dell'ambiente di lavoro allo scopo di analizzare le condizioni fisiche che potrebbero influenzare le condizioni lavorative psicosociali. Tale metodo viene usato in aggiunta al colloquio con il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori".

Il documento si sofferma poi sulla pianificazione e sullo **svolgimento dell'ispezione**.

Si ricorda che la base di partenza per l'ispezione consiste "nella modalità di inclusione dei rischi psicosociali nelle valutazioni dei rischi. La lettera di avviso, l'opuscolo e qualsiasi altro materiale informativo devono essere presenti al momento dell'ispezione".

Concludiamo ricordando che l'ispezione deve essere concepita in modo da comprendere le seguenti **domande**:

- "**il datore di lavoro ha provveduto a preparare una valutazione dei rischi che tenga conto anche dei rischi psicosociali?** Il datore di lavoro deve analizzare l'ambiente di lavoro psicosociale, valutare e documentare eventuali rischi rilevati;
- **quali rischi psicosociali sono stati presi in considerazione?** Verranno valutate le fonti di rischio relative all'ambiente di

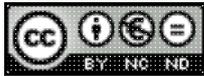
lavoro. È importante che l'ispettore riceva informazioni sulle condizioni lavorative al fine di giudicare se la valutazione dei rischi copre i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

- **come è stata realizzata la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro (chi vi ha preso parte)?** La valutazione dei rischi deve essere realizzata in modo sistematico. Deve essere pianificata in anticipo ed eseguita in collaborazione con i dipendenti. Come sono stati identificati i rischi e come sono stati valutati? Sono stati impiegati checklist o altri metodi? I dipendenti non sono sempre consapevoli del loro stress né disponibili a parlare dei loro problemi. Le analisi non devono basarsi soltanto sulle esperienze del singolo dipendente, ma anche sulle descrizioni obiettive delle condizioni lavorative";

- **quali azioni sono state intraprese dopo la valutazione dei rischi?** Una volta valutati i rischi, verrà stabilito un piano di intervento. Potrebbero essere necessarie misure per evitare e diminuire i rischi su diversi livelli dell'organizzazione. Innanzitutto devono essere prese misure aziendali. Successivamente devono essere prese in considerazione misure collettive e individuali".

The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC), " Guida per gli ispettori del lavoro" (formato PDF, 263 kB).

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it