

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2794 di martedì 14 febbraio 2012

Principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato

Il Coordinamento tecnico interregionale indica i principi generali a cui deve attenersi la valutazione del rischio da stress correlato al lavoro. Il percorso valutativo, i contenuti minimi del DVR e la partecipazione al processo di valutazione.

Brescia, 14 Feb ? PuntoSicuro ha recentemente presentato un documento del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro che può supportare le aziende in relazione alla gestione del **rischio da stress correlato al lavoro**.

Il 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", affronta infatti, sotto forma di FAQ (Frequently Asked Questions), molti aspetti della gestione e vigilanza del rischio stress.

Ci soffermiamo oggi sui **principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato**.

Il documento sottolinea che la valutazione "non è finalizzata solo a stabilire il livello di rischio ma ad individuare le misure correttive e le azioni di miglioramento che possono essere intraprese". Infatti la valutazione del rischio è un processo che prevede diverse **fasi**: "la valutazione vera e propria, l'individuazione di misure correttive; la pianificazione di un piano attuativo (chi deve fare cosa); la rivalutazione per verificare l'efficacia delle misure attuate".

La valutazione del rischio quindi attenersi ai "seguenti **principi**:"

- "la valutazione e promossa e gestita dal datore del lavoro e/o dal top management;
- l'oggetto della valutazione è l'organizzazione del lavoro: gli elementi che possono costituire fattori di stress lavoro-correlato e la loro percezione da parte dei lavoratori;
- il processo è orientato alle soluzioni, soprattutto soluzioni di tipo collettivo, a forte valenza preventiva;
- la valutazione si impenna sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti;
- va garantita sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione (RSPP, Medico competente, RLS);
- la valutazione deve integrarsi nel processo complessivo di valutazione dei rischi e nel relativo documento ed inserirsi nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale con il relativo piano attuativo".

Pubblicità

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

In particolare il rispetto delle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva, all'interno degli obblighi di valutazione delineati dal Decreto legislativo 81/2008, comporta "almeno l'attuazione delle tappe di seguito indicate, che devono essere esplicitamente pianificate secondo tempi stabiliti dalla stessa azienda".

Innanzitutto alcune **azioni propedeutiche**:

- "individuazione dei soggetti aziendali, eventualmente affiancati da consulenti esterni, che partecipano al processo di valutazione (costituzione del team di valutazione);
- scelta dello strumento di valutazione (metodo da seguire);
- formazione dei soggetti valutatori, sul metodo scelto, se necessaria;

- individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative in cui suddividere l'azienda, in ragione dell'effettiva organizzazione aziendale;
- definizione delle modalità con cui sentire i lavoratori o gli RLS\RLST, in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto".

Su tutti questi aspetti "devono essere consultati gli RLS".

Queste le successive **tappe**:

- valutazione preliminare;
- individuazione e attuazione degli interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare;
- verifica dell'efficacia degli interventi attuati;
- valutazione approfondita, ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci;
- individuazione e attuazione di ulteriori interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita;
- monitoraggio e aggiornamento della valutazione".

Si ricorda che al di là degli obblighi di informazione e formazione del Testo Unico, le iniziative di **informazione e sensibilizzazione** rivolte a lavoratori, dirigenti e preposti, "come azione propedeutica della valutazione possono risultare utili per favorire una partecipazione consapevole". Si segnala inoltre che un Decreto della Regione Lombardia del 15 novembre 2011 fornisce indicazioni per la realizzazione di un buon percorso di valutazione del rischio (good practice) e su ulteriori possibili arricchimenti (best practice).

Riguardo alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e ai **contenuti minimi del documento di valutazione (DVR)**, si indica che tale documento "deve corrispondere alla specifica realtà aziendale e riportare l'intero percorso di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato che l'azienda ha seguito:

- a) descrizione dell'azienda e dell'attività lavorativa, che contenga gli elementi utili a giustificare il criterio di individuazione dei gruppi omogenei/partizioni organizzative di cui al successivo punto f);
- b) criteri e metodi di valutazione e figure aziendali coinvolte;
- c) modalità con la quale sono stati sentiti i lavoratori in rapporto ai fattori di contenuto e contesto;
- d) formazione delle figure aziendali coinvolte, ove effettuata;
- e) azioni comunicative ed informative, per tutti i lavoratori, ove intraprese;
- f) individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori o delle partizioni organizzative per ognuna delle quali è stata effettuata la valutazione e esplicitazione del criterio adottato per l'individuazione;
- g) analisi del rischio e risultati (valutazione preliminare, verifica dell'efficacia di interventi adottati ed eventuale valutazione approfondita);
- h) misure di prevenzione, sia quelle in atto, sia quelle da adottare con interventi correttivi in base all'esito della valutazione;
- i) il piano attuativo delle misure e degli interventi, con l'indicazione dei soggetti aziendali che vi devono provvedere;
- j) pianificazione del monitoraggio nel tempo ed aggiornamento periodico".

L'ultima domanda/risposta presente nel capitolo dedicato ai principi generali della valutazione dello stress lavoro-correlato, è relativa alla **partecipazione al processo di valutazione**.

Nellafase **preliminare** la valutazione "può essere condotta senza il ricorso a professionalità esterne".

In particolare a tale fase partecipano:

- "datore di lavoro o persona delegata;
- RSPP e/o ASPP;
- medico competente (se nominato);
- RLS/RLST in relazione all'obbligo di sentire i lavoratori o i loro rappresentanti sui fattori di contesto e contenuto;
- dirigenti e/o preposti e lavoratori, come fonti in relazione agli specifici gruppi omogenei o partizioni organizzative;
- soggetti aziendali che rappresentano fonti informative sugli eventi sentinella".

Il documento raccomanda di costituire all'interno delle aziende "un gruppo di gestione della valutazione (**team**) composto almeno dal datore di lavoro o suo delegato, RSPP e/o ASPP, medico competente, se nominato ed RLS. Il team così costituito, nelle aziende medio-grandi, consulerà poi altre figure aziendali riguardo alle informazioni da raccogliere (responsabili Risorse Umane, dirigenti/preposti, lavoratori esperti)".

Anche nelle piccole aziende "il team sarà costituito solo da soggetti aziendali, quali datore di lavoro, RSPP (quando le funzioni non sono svolte direttamente dal datore di lavoro), medico competente (se nominato), RLS o RLST".

Si ricorda infine che "la **presenza di un esperto in possesso di specifica professionalità**, possibile ma non obbligatoria nella prima fase, è necessaria nella fase approfondita a meno che non si adottino metodi valutativi che prevedono il ricorso a sistemi automatici che garantiscano la corretta elaborazione e interpretazione dei dati raccolti".

Senza dimenticare che "qualora si decida di ricorrere, per la valutazione approfondita, all'uso di questionari, questi devono essere utilizzati secondo livelli di accesso aderenti ad un codice etico internazionale che stabilisca per ogni questionario le professionalità abilitate all'uso". E i focus group "devono essere condotti da operatori esperti nella tecnica specifica".

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.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it