PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3548 di martedì 19 maggio 2015

Pubblica Sicurezza: linee guida per valutare il rischio stress

Pubblicate le linee guida della procedura operativa per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel personale che presta servizio nelle strutture centrali e periferiche della Amministrazione della Pubblica Sicurezza.

Roma, 19 Mag ? Un articolo di PuntoSicuro del 2013, che riportava i dati di una ricerca sullo stress percepito in un gruppo di lavoratori appartenenti al Corpo della Polizia Municipale, aveva già sottolineato come il **lavoro in Polizia**, nelle **forze di Pubblica Sicurezza**, possa essere soggetto a livelli di stress molto elevati. Dunque un'attività lavorativa in cui è necessaria un'attenta valutazione dello stress lavoro correlato per tutelare la salute dei lavoratori.
Ma esiste una procedura per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato in questo specifico ambito applicativo?

Per fornire un modello di procedura e dare un punto di riferimento ai soggetti che si occupano di salute e sicurezza in questi ambiti lavorativi, sono state pubblicate dal Ministero dell'Interno, dipartimento della Pubblica Sicurezza, le "**Linee guida della procedura operativa raccomandata per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel personale che presta servizio nelle strutture centrali e periferiche della Amministrazione della Pubblica Sicurezza**", preannunciate da una Nota del Ministero dell'Interno del 2 marzo 2015.

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

Il documento ? che verrà presentato anche in un prossimo convegno organizzato da AiFOS ? sottolinea che la procedura operativa raccomandata per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stata redatta secondo le Linee Guida elaborate ed approvate dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (CCPSSL) il 17 novembre 2010 e diffuse con lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18 novembre.
Una procedura che è stata resa specifica per il peculiare ambito applicativo, con riferimento alla rilevazione e ponderazione degli "indicatori oggettivi", dal Gruppo di Lavoro nominato dal Capo della Polizia-Direttore Generale della Pubblica Sicurezza (indicato nelle Linee Guida con l'acronimo **GLC**, Gruppo di Lavoro Centrale).

La procedura si prefigge dunque l'obiettivo di fornire indicazioni specifiche in materia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato (R-SLC) e si "applica a tutte le strutture, centrali e periferiche, dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza ed a tutti i dipendenti che vi sono impiegati, per gruppi omogenei di attività svolte, compresi i dirigenti e i preposti".

Riguardo agli "**indicatori oggettivi di stress**" le Linee Guida sottolineano che ai fini della valutazione del rischio stress lavoro-correlato (sempre con riferimento alle indicazioni della CCPSSL), è importante "monitorare e valutare preliminarmente i cosiddetti indicatori oggettivi e verificabili di stress appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: eventi sentinella, fattori di contesto del lavoro, fattori di contenuto del lavoro".

E a tal fine il GLC ha predisposto, sulla base di tre check-list proposte dall'Inail, "**tre corrispondenti liste di controllo**, diversificate per il personale di Polizia - e nel loro contesto distinte per operatori e dirigenti/preposti - e quello dell'Amministrazione Civile dell'Interno impiegato negli uffici del Dipartimento della Pubblica Sicurezza - analogamente distinte per dipendenti e dirigenti/preposti - denominate: '**Area Indicatori Istituzionali**' (relativa agli eventi sentinella), '**Area Contesto del Lavoro**' (relativa ai fattori di contesto del lavoro), '**Area Contenuto del Lavoro**' (relativa ai fattori di contenuto

del lavoro), adattando ed integrando quelle originarie per tener conto dello specifico ambito lavorativo di valutazione".

Ci soffermiamo in particolare sulle **aree contesto e contenuto del lavoro**.

L'**Area Contesto del Lavoro** "prevede le sei seguenti sottoaree, diversamente costituite nel numero e nella formulazione degli item per operatori di Polizia (op) e dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno (c):
- funzione e cultura organizzativa;
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- carriera/sviluppo professionale;
- controllo del lavoro;
- rapporti interpersonali sul lavoro;
- interfaccia casa-lavoro.

Mentre l'**Area Contenuto del Lavoro** prevede le quattro seguenti sottoaree, diversamente costituite nel numero e nella formulazione degli item per operatori di Polizia (op) e dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno (c):
- ambiente ed attrezzature di lavoro;
- pianificazione dei compiti;
- carico e ritmo di lavoro;
- orario di lavoro.

Veniamo, brevemente, al **processo di valutazione del rischio stress lavoro- correlato**.

Riguardo alla pianificazione del percorso e alla fase della **valutazione preliminare**, "per prima cosa è necessario che il DL formalizzi il gruppo di lavoro (d'ora in avanti indicato con l'acronimo GLL: Gruppo di Lavoro Locale) interno al suo Ufficio" che si occuperà della valutazione del R-SLC, "indicando contestualmente la data di inizio delle relative attività ed il termine previsto per il completamento della valutazione preliminare (VP), che può essere quantificato mediamente in 4-6 mesi a seconda dell'articolazione e della numerosità dell'Ufficio oggetto della procedura. Il GLL sarà costituito almeno dallo stesso DL o da un suo delegato (dDL) per ogni singola partizione dell'Ufficio su cui dovrà essere effettuata la valutazione, dal RSPP e dal MC. Il GLL, valuterà l'opportunità di includere altri soggetti (ad esempio dipendenti particolarmente esperti nello specifico settore lavorativo o altre tipologie di esperti) che possono fornire contributi significativi alla valutazione stessa, e comunque previa consultazione del RLS (ad esempio in sede di riunione periodica)".
Il GLL dovrà quindi procedere alla "identificazione dei gruppi omogenei dei dipendenti su cui effettuare la valutazione del R-SLC nell'ambito di ogni singola partizione dell'Ufficio preliminarmente individuata".
A titolo esemplificativo, il documento, che vi invitiamo a visionare integralmente, riporta per gli operatori di polizia "la identificazione dei gruppi omogenei effettuata dai quattro Enti su cui il GLC ha condotto la sperimentazione della procedura raccomandata per la valutazione del R-SLC" (Divisione Anticrimine della Questura di Roma, Divisione Personale della Questura di Roma, Sezione Polstrada di Roma, Reparto Mobile di Roma).
IL GLL "procederà poi, per ciascun gruppo omogeneo, alla raccolta dei dati numerici e delle informazioni necessarie per la disamina degli indicatori oggettivi" per le tre Aree: Indicatori Istituzionali, Contesto e Contenuto del Lavoro, attraverso le tre check-list predisposte.
Si arriverà "cosi ad ottenere tre punteggi parziali, uno per ciascuna area, ed un punteggio totale somma dei tre.
A questo punto, in cui si conclude tecnicamente la valutazione preliminare, "l'identificazione delle condizione di R-SLC verrà effettuata attraverso le relative tabelle allegate, distinte per gli operatori di Polizia, i dirigenti ed i preposti di Polizia, i dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno, i dirigenti ed i preposti dell'Amministrazione Civile dell'Interno, costruite - in assenza di valori normativi scientificamente validati - con il criterio parametrico proposto dall'INAIL della divisione in quartili, in cui il primo identifica il 'verde' (livello di rischio non rilevante), il secondo il 'giallo' (livello di rischio moderato), il terzo ed il quarto il 'rosso' (livello di rischio elevato progressivamente crescente)".
Si ricorda che:
- "per il **livello di rischio non rilevante** sarà sufficiente riportare il risultato nel Documento di Valutazione del- Rischio (DVR) e prevedere il piano di monitoraggio nel tempo (ad esempio rivalutazione dopo 24 mesi);
- per il **livello di rischio moderato** sarà necessario pianificare azioni correttive non urgenti da attuarsi nello spazio di 6-12 mesi, provvedere alla successiva verifica della loro efficacia attraverso l'utilizzo della stessa procedura, e dar corso alla effettuazione della valutazione approfondita se risultate inefficaci nel riportare il rischio al livello non rilevante;
- per il **livello di rischio elevato** sarà necessaria la pianificazione di azioni correttive urgenti da attuarsi nello spazio di 3-6 mesi, la successiva verifica della loro efficacia attraverso l'utilizzo della stessa procedura, e l'effettuazione della valutazione approfondita se inefficaci nel riportare il rischio a livello non rilevante".

Concludiamo segnalando che la **valutazione approfondita** (VA) prevede invece la rilevazione della percezione soggettiva dei dipendenti, attraverso diversi strumenti quali questionari, interviste semi-strutturate, Focus group sulle famiglie di indicatori oggettivi".
La valutazione approfondita fornirà al DL "le indicazioni per pianificare le ulteriori azioni correttive necessarie per riportare iI R-SLC al livello non rilevante. Le indicazioni emerse dalla valutazione approfondita e la programmazione delle ulteriori azioni correttive individuate dovranno essere riportate nel DVR, insieme al relativo programma di monitoraggio".

Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, " Linee guida della procedura operativa raccomandata per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel personale che presta servizio nelle strutture centrali e periferiche della Amministrazione della Pubblica Sicurezza" (formato PDF, 2.24 MB).

Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale per gli affari generali della Polizia di Stato, " Nota del 2 marzo 2015" relativa alla "Valutazione del rischio stress lavoro-correlato nel personale che presta servizio nelle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza" (formato PDF, 104 kB).

RTM

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it