PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4021 di mercoledì 31 maggio 2017

Rischio stress: come coinvolgere gli RLS nella valutazione?

La Regione Lombardia ha approvato le linee di indirizzo sulla consultazione del RLS nella valutazione e gestione del rischio stress in ambiente di lavoro. I vantaggi e i contributi degli RLS nel percorso valutativo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Milano, 31 Mag ? Un documento approvato dalla Regione Lombardia, con **Decreto n. 6298 del 04 luglio 2016** relativo a "*La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato*", sottolinea come la **consultazione degli RLS** è "spesso un elemento non pienamente valorizzato nei percorsi di valutazione del rischio". Con il documento approvato si vuole "riflettere sulle ragioni e le modalità di attuazione di tale consultazione" ed approfondire i possibili spazi di miglioramento della valutazione del **rischio stress lavoro-correlato** con riferimento al percorso metodologico proposto nel 2010 dalla Commissione consultiva permanente.

Il documento "**La consultazione del RLS nella Valutazione e Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro: perché e come. Informazioni e consigli per una buona partecipazione al processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato**", allegato al decreto 6298/2016, si sofferma dunque sul **ruolo del RLS** nella valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

Si indica che a differenza di altre forme di rappresentanza dei lavoratori, questo ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza si configura attraverso il suo "carattere di collaborazione attiva, responsabile, non negoziale o conflittuale al processo aziendale di progettazione e innovazione dei sistemi di produzione centrati sulle persone, sul lavoro qualificato e di qualità, il tutto orientato alla difesa della salute e sicurezza dei lavoratori ed alla attenzione alla sfera di vita psicosociale". Un compito che "va distinto dalle altre finalità ed obiettivi di carattere negoziale, estranei al tema della salute e sicurezza dei lavoratori".

Riguardo alla valutazione dello stress lavoro-correlato, il RLS ben può entrare attivamente nel processo di valutazione del rischio, "per individuare le procedure e redigere i documenti preparatori con i quali il datore di lavoro (e solo lui) valuterà il rischio". In particolare si indica che "in base all'esperienza la funzione chiave del 'team' costituito dal datore di lavoro è quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;

- promozione della procedura all'interno dell'azienda;

- supervisione della procedura;

- elaborazione dei report di gestione".

E relativamente alle diverse fasi di valutazione di un rischio lavorativo "è importante che il RLS sia consultato e trasferisca al datore di lavoro notizie ed informazioni utili a superare eventuali difetti di conoscenza in cui il valutatore potrebbe inconsapevolmente incorrere, contribuendo così a costruire la migliore rappresentazione del contesto aziendale, soprattutto su:

- Identificazione dei pericoli;

- Stima dei rischi;

- Valutazione dei rischi;

- Identificazione delle misure di prevenzione e protezione (MPP);

- Indicazione su una programmazione fattibile di attuazione delle MPP".

In questo senso "**la partecipazione del RLS già nelle fasi iniziali del processo di valutazione** promossa dal datore di lavoro **può costituire un valore aggiunto alla valutazione**, poiché quest'ultima viene integrata con il punto di vista dei lavoratori e lavoratrici". Inoltre ? continua il documento della Regione Lombardia - il contributo del RLS "può consentire di approfondire e valutare con gli altri componenti le procedure e/o modalità operative utili per il rilevamento delle criticità connesse ai fattori di contenuto e di contesto lavorativo (carichi di lavoro, controllo del lavoro, rapporti interpersonali, adeguatezza del supporto, ecc.), per la raccolta di indicazioni/informazioni, (ad esempio mediante format e check list). La determinazione delle procedure di raccolta dei dati potrà quindi essere applicata ai già predefiniti gruppi omogenei. La rielaborazione delle informazioni così ottenute potrà costituire uno dei punti di riferimento delle azioni che saranno poste in campo per l'analisi del rischio stress lavoro-correlato, anche attraverso la presentazione dei risultati dell'analisi ai lavoratori e lavoratrici prima dell'avvio delle azioni di miglioramento/correttive e/o di monitoraggio".

Nel documento, che vi invitiamo a visionare integralmente, è presente una "flow-chart", un diagramma di flusso, che descrive il processo che i datori di lavoro devono aver avviato in adempimento all'obbligo normativo introdotto dal D. Lgs. 81/08, sia personalmente che attraverso il proprio "team".

Questi altre riflessioni del documento sul **coinvolgimento degli RLS**:

- "il coinvolgimento del RLS e l'interazione con il 'team' del datore di lavoro può favorire l'esercizio più efficace del compito consultivo/propositivo posto dalla legge in capo al RLS, anche attraverso la proposta di misure da porre in essere per la rimozione o la mitigazione del rischio stress lavoro-correlato e successivo monitoraggio periodico del rischio";

- la consultazione del RLS "gioca un ruolo importante soprattutto nella fase iniziale di identificazione dei rischi; fase dove egli può diventare efficace per la completezza della valutazione";

- la partecipazione del RLS nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato "appare poi ancor più importante rispetto agli altri rischi lavorativi, dove pure è fondamentale l'ascolto dei lavoratori, perché la lettura che deve essere fatta dell'organizzazione del lavoro e delle dinamiche interpersonali non può prescindere dal considerare l'ottica dei lavoratori medesimi, acquisita tramite gli stessi o i loro RLS. L'efficacia delle misure di tutela adottate potrà risultare più elevata in relazione al livello di condivisione delle valutazioni operate".

Veniamo, infine, a elencare alcuni elementi con i quali il RLS può contribuire in maniera sostanziale al processo di valutazione.

Si indica che l'apporto del RLS "potrebbe non essere necessario in ogni fase del percorso di valutazione, egli deve presidiare in particolare le **fasi di avvio, di raccolta e trasferimento** delle indicazioni sulla percezione dei lavoratori e successivamente, laddove a valle della valutazione del rischio se ne ravvisi la necessità quelle di analisi delle misure correttive di prevenzione poiché è in quei momenti che trova significato il suo apporto in termini di:

- **contributo alla fase di informazione dei lavoratori**, esercitando la propria funzione di collegamento tra datore di lavoro e lavoratori;

- **contributo alla individuazione degli specifici "eventi sentinella" e dei fattori di contenuto e contesto lavorativo**;

- **contributo all'individuazione dei Gruppi Omogenei**;

- **contributo nella lettura delle risultanze dei dati oggettivi**;

- **contributo alla eventuale individuazione di misure di prevenzione**, relative tempistiche di monitoraggio e valutazione di efficacia delle stesse;

- **contributo nella eventuale valutazione approfondita**;

- **proposta di una eventuale ripresa del percorso di valutazione** (anche parziale)".

Si sottolinea che questo modello "identifica un compito non passivo ma partecipativo del RLS che potenzia quanto già previsto" dal D.Lgs. 81/2008.

In questo senso la "riflessione esposta può determinare un modello adattabile alle diverse situazioni e dimensioni aziendali, in cui il RLS svolga da una parte un ruolo di 'facilitatore' delle azioni poste in campo dal Datore di Lavoro a tutela dei lavoratori, e dall'altra di 'monitoraggio' dei processi di prevenzione e riduzione del rischio stress lavoro-correlato sia nei confronti del DL che dei lavoratori, garantendo in tal modo valore aggiunto all'adempimento minimo definito dalla legge".

Concludiamo l'articolo segnalando che il documento riporta in conclusione un utile repertorio di materiali informativi sul tema dello stress lavoro-correlato, con riferimento a fonti internazionali, nazionali e regionali e a fonti informative riferite anche a settori specifici (sanitario, ecc.) e attività trasversali a rischio (lavoro a turni, ecc.).

Regione Lombardia - Decreto n. 6298 del 04 luglio 2016 - La consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali ? Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro ? Lettera circolare n. 15 del 18 novembre 2010 ? Lettera circolare in ordine alla approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni.

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sullo stress e sui rischi psicosociali nei luoghi di lavoro

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it