PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4296 di Martedì 28 agosto 2018

Rischio stress: l'importanza della fase di valutazione approfondita

Le indicazioni della proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Focus sulla fase di valutazione approfondita, sugli strumenti utilizzabili e sulla modularità del percorso metodologico.

Roma, 28 Ago ? Ci siamo soffermati più volte sulla nuova edizione del percorso metodologico Inail ? raccolto nel documento " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i." - che ha l'obiettivo di supportare le aziende nella valutazione e gestione del **rischio stress lavoro correlato** (SLC). Un percorso semplice, basato su approcci e procedure fondati scientificamente che - realizzato con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli e Benedetta Persechino (DIMEILA) ? riadatta e integra il modello Management standard approntato dall'Health and safety executive (Hse). La proposta metodologica si integra poi a sua volta con una piattaforma online per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

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

Dopo aver già approfondito, riguardo al percorso proposto, la fase propedeutica e la fase di valutazione preliminare del rischio SLC, riportiamo oggi alcune informazioni sulla **fase di valutazione approfondita**.

L'utilità e l'importanza della fase di valutazione approfondita

Si indica che la fase di valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di contenuto e di contesto del lavoro connessi con il rischio SLC. Un fase che tuttavia, seguendo le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato elaborate nel 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (ex articolo 6, D.Lgs. 81/2008), va "obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio".

Non bisogna dimenticare, però, che le Indicazioni della Commissione rappresentano solo i **requisiti minimi** di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e che, pertanto, nulla vieta al datore di lavoro (DL) di "effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di esito negativo (rischio non rilevante) della fase preliminare".

Ricordiamo, a questo proposito, l' Interpello n. 5/2012 e la risposta fornita dalla Commissione Interpelli al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

In particolare nel percorso metodologico proposto dall'Inail si indica che, proprio in ragione della "natura complessa e multifattoriale che caratterizza il rischio SLC", una puntuale analisi della percezione dei lavoratori "costituisce un elemento chiave nell'identificazione del rischio stesso". E dunque "**si consiglia fortemente di prevedere in ogni caso la valutazione approfondita, in quanto rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile a una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda**".

In definitiva si sottolinea che per un'applicazione efficace dell'approccio e di una più completa identificazione dei livelli di rischio, nonché di pianificazione degli interventi, "è auspicabile che le aziende che decidano di adottare la metodologia Inail implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti".

Si sottolinea poi che la fase di valutazione approfondita "affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella fase di valutazione preliminare e quindi in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente". Inoltre la valutazione approfondita andrà condotta per Gruppi omogenei - come già individuati, con riferimento al percorso proposto, per la fase di valutazione preliminare ? "anche per garantire la confrontabilità e coerenza dei risultati delle due fasi di valutazione e la pianificazione e messa a punto dei più adeguati interventi di miglioramento".

Gli strumenti per la valutazione approfondita

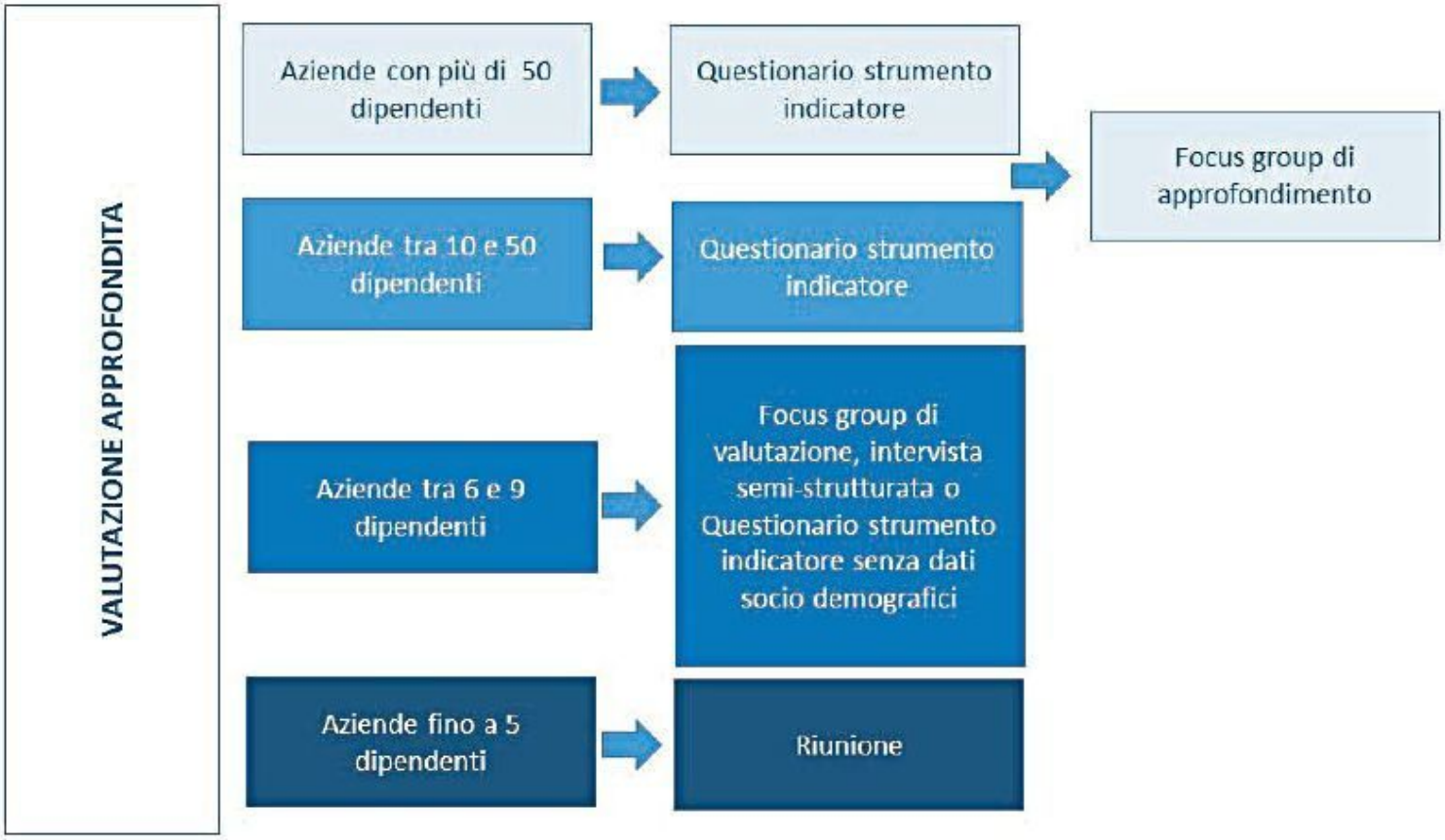
Quali sono gli strumenti utilizzare per la valutazione approfondita?

Le Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente "riportano, a titolo esemplificativo, questionari, focus group, interviste semi-strutturate, utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro".

E tra gli strumenti offerti dalla metodologia Inail, presentati approfonditamente nel manuale, "lo strumento largamente utilizzato dalle aziende è il **Questionario strumento indicatore** ossia la versione italiana del Management standard indicator tool sviluppato dall'Hse [19].

Tuttavia in considerazione dei "limiti di applicabilità dei questionari in aziende/gruppi con meno di 10 lavoratori, si fa presente che il percorso metodologico offerto dall'Inail è stato sviluppato nell'ottica della modularità e permette, pertanto, di adattare la scelta degli strumenti e delle tecniche di raccolta delle informazioni sulla base delle caratteristiche peculiari delle aziende".

Riportiamo a questo proposito una tabella riadattata dall'Inail sulla **modularità del percorso metodologico**:



In particolare per le aziende fino a 5 dipendenti "le Indicazioni della Commissione hanno identificato, per la fase di approfondimento, un approccio di analisi partecipata secondo la modalità delle riunioni".

In riferimento alla scelta dei questionari, "in caso si decida di integrare o sostituire lo strumento proposto all'interno del presente percorso metodologico, è bene richiamare la necessità di adottare sempre strumenti validati e scientificamente fondati, che permettano di indagare almeno i più importanti fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro in maniera valida e attendibile".

In merito poi alle competenze si segnala che "in considerazione dell'esigenza di possedere competenze specifiche relative all'utilizzo di alcuni strumenti/tecniche di raccolta dati, il DL ha la possibilità di avvalersi di figure professionali ad hoc, anche esterne all'azienda. In ogni caso, deve essere assicurata, oltre alla scelta di strumenti validati, sempre e comunque la **centralità delle figure aziendali della prevenzione**, secondo quanto anche definito dalla Commissione".

Deve essere ricordato, infatti, che "qualunque sia l'approccio o la tipologia/dimensione aziendale, è sempre necessario garantire la possibilità a tutte le figure coinvolte di poter contribuire, attivamente e in maniera partecipata", alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato.

Infine una volta conclusa la fase di valutazione approfondita, "è essenziale prevedere una **restituzione dei risultati ai lavoratori** al fine di informarli sulla situazione emersa nella propria azienda e dei passi da compiere successivamente. La restituzione è fondamentale anche per dare un significato alla partecipazione dei lavoratori e favorire la comprensione dell'utilità del percorso attuato".

Un esempio di valutazione approfondita

Rimandiamo alla lettura nel manuale delle indicazioni relative ad un caso esempio in cui il Gruppo di gestione dell'azienda X, "una volta conclusa la valutazione preliminare e avviati gli interventi correttivi già identificati, ha deciso di effettuare la valutazione approfondita relativamente a tutti i Gruppi omogenei, dando priorità al Gruppo omogeneo che risultava più critico (livello di rischio medio). Pertanto, è stato distribuito il questionario a tutti i lavoratori, previa informativa specifica sulle finalità della compilazione e informazioni a garanzia di riservatezza delle risposte fornite dai lavoratori".

Una volta raccolti, "i dati sono stati inseriti all'interno della piattaforma online e, in riferimento al Gruppo omogeneo che ha avuto esito rischio medio in preliminare, sono stati ottenuti automaticamente i risultati riportati in una tabella nel documento".

E si mostra come il Gruppo di gestione ha potuto utilizzare i risultati emersi "quale supporto per l'identificazione delle priorità su cui intervenire e delle misure di miglioramento più adatte".

Concludiamo segnalando che il manuale Inail, che vi invitiamo a leggere integralmente, riguardo agli strumenti per la fase di valutazione approfondita si sofferma ampiamente sia sul "**questionario strumento indicatore**" che sul "**focus group**", una delle principali tecniche di analisi qualitativa utilizzata in ambito psicologico.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale titolo " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", realizzato da Cristina Di Tecco, Monica Ghelli, Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino, Matteo Ronchetti (DIMEILA) in collaborazione con Antonia Ballottin, Claudio Barbaranelli, Fulvio D'Orsi, Davide Di Marzio, Grazia Fortuna, Valerio Ghezzi, Antonio Valenti, edizione 2017 (formato PDF, 2.04 MB)

Link per l'accesso, previa registrazione, alla Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato".

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.