PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2639 di lunedì 30 maggio 2011

Rischio stress: la lista di controllo INAIL per la valutazione preliminare

La piattaforma INAIL "Focus stress lavoro-correlato" propone una lista di controllo per la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato. L'analisi degli eventi sentinella e degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro.

Roma, 30 Mag ? PuntoSicuro ha già presentato la **piattaforma** " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto indicato dal Decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Tra gli **strumenti specifici** proposti per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato sul sito e sul manuale sono presenti:
- una **lista di controllo** per la fase di valutazione preliminare;
- un "**questionario - strumento indicatore**" utile alla fase di valutazione approfondita.

Inoltre per la fase di gestione e monitoraggio è a disposizione una "**Guida all'adattamento metodologico del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato**", uno "strumento di ausilio nella gestione di quei passaggi che necessitano del coinvolgimento diretto dei lavoratori sia in fase di valutazione approfondita che di analisi dei risultati ottenuti".
Ricordiamo, come già accennato nel precedente articolo, che per "poter utilizzare il software per l'elaborazione dei dati raccolti con la Lista di controllo e con il Questionario-Strumento Indicatore e per poter utilizzare il Tutorial Focus Group è necessario effettuare la registrazione online" sulla piattaforma.
Rimandando a futuri articoli la presentazione degli altri strumenti, ci soffermiamo oggi sulla **lista di controllo**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Nel manuale si ricorda che per facilitare il percorso del **Gruppo di Gestione della Valutazione** (un gruppo che ha l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti) è stato predisposto uno strumento per la valutazione preliminare: la prima attività da svolgere, per una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

Questo strumento, denominato "**lista di controllo**", è frutto di una revisione critica della proposta del "Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" successiva alla "sperimentazione ed al feedback di 800 aziende, a cura dello SPISAL dell'Ulss 20 del Veneto e la Cattedra di Medicina del Lavoro di Verona, anche alla luce delle specifiche indicazioni della Commissione Consultiva".
In particolare la "lista di controllo" contiene, "sulla base della letteratura scientifica corrente, ulteriori indicatori, oltre a quelli già elencati dalla Commissione Consultiva, suddivisi per 'famiglie' (eventi sentinella, fattori di contenuto del lavoro e fattori di contesto del lavoro)".

Come indicato dalla Commissione Consultiva, l'approccio alla valutazione preliminare può essere attuato anche tramite l'utilizzo di "liste di controllo" ed è "costituito sostanzialmente da **due momenti**":
- l'**analisi di "eventi sentinella"** (*ad esempio: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori*) "utile alla caratterizzazione di tali indicatori e condotta dal 'Gruppo di Gestione della Valutazione'. È da rilevare che, l'applicazione di tali indicatori, si riferisce a parametri omogenei individuati internamente all'azienda, come indicato dalla Commissione Consultiva. Criticità applicative rimangono soprattutto per le aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni";
- l'**analisi più specifica degli indicatori di contenuto** (*...ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti*) **e di contesto** (*...ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione)* "per la quale è obbligo del datore di lavoro *sentire* e, quindi, coinvolgere, i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità dallo stesso scelte e, comunque, subordinate *alla metodologia di valutazione adottata*".

Si ricorda infatti, "per quanto concerne la lista di controllo relativa al contenuto e contesto del lavoro, che il gruppo dei compilatori dovrà essere costituito in modo da garantire la possibilità da parte di RLS/RLST e lavoratori di una partecipazione attiva ed in grado di fare emergere i differenti punti di vista".
Inoltre si ricorda che "fermo restante l'obbligo, previsto dalle indicazioni della Commissione Consultiva, di effettuare la valutazione su ***gruppi omogenei*** *di lavoratori*, si procederà alla compilazione di una o più liste di controllo, "a seconda dei livelli di complessità organizzativa, tenendo in considerazione, ad esempio, le differenti partizioni organizzative e/o mansioni omogenee".

La "lista di controllo" permetterà di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio, infatti ad ogni indicatore è associato un punteggio che "concorre al punteggio complessivo dell'area".
I punteggi delle 3 aree (eventi sentinella, area contenuto del lavoro e area contesto del lavoro) sommati consentono di identificare il proprio posizionamento nella "**tabella dei livelli di rischio**", esprimendo il punteggio ottenuto in valore percentuale, rispetto al punteggio massimo.

Nel caso ad esempio in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato identifichi un "**rischio non rilevante**", tale risultato andrà riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.
Inoltre per ogni condizione identificata con punteggio **medio** o **alto** "si devono adottare adeguate azioni correttive" riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto e/o di contesto che presentano i valori di rischio più elevato.
Successivamente "va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse 'liste di controllo', l'efficacia delle azioni correttive e se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita".

Rimandandovi alla lettura del manuale, che contiene anche utili esempi, riportiamo a titolo esemplificativo alcuni degli elementi contenuti nell'**area contesto del lavoro** della lista di controllo proposta.

In merito alla **funzione e cultura organizzativa** vengono richieste informazioni su:
- "diffusione organigramma aziendale;
- presenza di procedure aziendali;
- diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori;
- diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori;
- presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale;
- presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini...);
- effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori;
- presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori;
- presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale;
- presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari);
- identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo (stress/mobbing...)".

Riguardo al **ruolo nell'ambito dell'organizzazione** questi gli indicatori:
- "i lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale;
- i ruoli sono chiaramente definiti;
- vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità);

- accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere".

Evoluzione della carriera:
- "sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera;
- esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato;
- esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza".

Autonomia decisionale - controllo del lavoro:
- "il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri;
- i lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti;
- i lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro;
- sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali;
- sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto".

Rapporti interpersonali sul lavoro:
- "possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori;
- vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi;
- vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi".

Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro:
- "possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale;
- possibilità di orario flessibile;
- possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa;
- possibilità di svolgere lavoro part-time".

Link per l'accesso al " Focus stress lavoro-correlato"

INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro ? ex ISPESL, " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", manuale prodotto con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli, Direttore Dipartimento Medicina del Lavoro - ex ISPESL (formato PDF, 6.68 MB)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it