

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2748 di giovedì 24 novembre 2011

Rischio stress lavoro-correlato: normativa e good practice

Un documento per armonizzare i riferimenti normativi e accompagnare il percorso valutativo in atto presso le imprese. Il "triangolo dell'esigibilità", i criteri e i metodi per l'effettuazione di un buon percorso di valutazione del rischio stress.

Milano, 24 Nov ? Dal primo gennaio di quest'anno siamo in "fase di esigibilità" per quanto riguarda la programmazione e l'avvio delle attività di **valutazione stress lavoro-correlato** e cominciano ad emergere dal "sistema imprese" **esperienze ricche di indicazioni pratiche** sulle fasi del percorso di valutazione con specifico riferimento alle "Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato" della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Per questo motivo è utile in questa fase segnalare ai nostri lettori materiali come il documento "**Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati**", un documento elaborato dal laboratorio "Stress lavoro correlato" della Regione Lombardia nel corso del triennio 2008-2011 e approvato dalla Regione il 15 novembre 2011 con **Decreto n. 10611** per "ricostituire i riferimenti normativi e le indicazioni metodologiche ad un quadro articolato e quindi non semplicistico, ma sicuramente armonico ed integrato".

Il documento regionale ha anche altri **obiettivi**:

- "accompagnare il percorso valutativo in atto presso le imprese chiarendo in particolare le caratteristiche intrinseche della fase di valutazione preliminare e, qualora necessaria, della fase di valutazione approfondita prevista dagli indirizzi della Commissione Consultiva;
- dare indicazioni per l'applicazione di metodi e strumenti opportuni per il percorso di Valutazione del rischio SLC, evitando quelli che potrebbero risultare inadeguati;
- fornire utili suggerimenti per un percorso di valutazione e gestione del rischio SLC praticabile e fattibile anche da parte delle piccole imprese;
- valorizzare il contributo delle Linee di Indirizzo della Regione Lombardia come utile riferimento in termini di 'metodi' e 'criteri' di approccio al percorso valutativo".

Pubblicità

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

Il documento presenta innanzitutto un "**focus sull'esigibilità**" dove si sottolinea che gli indirizzi normativi "costituiscono una sorta di 'triangolo' della esigibilità in materia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato":

- al vertice di questo triangolo sta il Titolo I del Decreto Legislativo 8 aprile 2008 n. 81;
- il secondo "angolo è rappresentato dal documento della Commissione Consultiva;
- il terzo "angolo è rappresentato dall'Accordo Interconfederale 2008 che rappresenta il recepimento a livello nazionale dell'Accordo Europeo 2004.

In questo senso l'analisi di questi tre importanti riferimenti (nel documento si riportano i passaggi di rilievo) definisce e circoscrive il "quadro dell'esigibilità".

Il documento fornisce altresì suggerimenti sui **criteri, metodi e strumenti per l'effettuazione di un buon percorso di valutazione del rischio (Good Practice)**.

Queste in particolare le indicazioni relative ai **criteri** del percorso valutativo:

- "essere promosso e **gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management**; a questo proposito riteniamo necessario ribadire che non esistono criteri basati su dimensioni aziendali e numero di addetti che giustifichino l'esenzione dall'intervento. Esiste, invece, un infinito gradiente di complessità, per cui le Piccole Medie Imprese interessate non hanno

motivo di allarmarsi, in quanto minore è la complessità aziendale maggiore è la possibilità di ricorrere a metodi e strumenti semplici;

- essere accompagnato da adeguate **azioni informative e formative** all'interno della realtà lavorativa, sia per far conoscere il programma di valutazione e gestione del rischio stress, sia per migliorare la conoscenza del problema da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, anche al fine di favorirne la partecipazione consapevole. Anche dirigenti e preposti dovranno essere coinvolti". Il documento sottolinea che "la formazione è da ritenersi 'auspicabile' per tutti i partecipanti al processo di VdR del Gruppo Aziendale di Coordinamento (DL, figure del sistema di prevenzione aziendale, eventuali lavoratori coinvolti)". Per le piccole imprese con meno di 20 dipendenti "sulla base della VdR preliminare sarà possibile identificare l'opportunità di azioni formative più allargate all'interno dell'intera realtà aziendale";
- "essere orientato alle soluzioni, soprattutto **soluzioni di tipo collettivo**, a forte valenza preventiva. Affrontare e risolvere casi individuali 'ex post' è certamente utile e necessario, ma non può essere considerato una 'soluzione preventiva'. Questo richiede un approccio di 'non medicalizzazione', a carattere fortemente interdisciplinare;
- impregnarsi sulla **partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, che devono essere consultati fin dalle fasi iniziali dell'intervento". In particolare per le piccole imprese con meno di 20 dipendenti, ove è ricorrente la figura del RLST "tale coinvolgimento potrà realizzarsi, oltre che in sede di riunione periodica secondo le modalità previste dal D.Lgs. 81/08 (obbligatoria per > 15 dipendenti), anche a conclusione della Valutazione Preliminare, condividendone i risultati, le azioni di miglioramento da intraprendere lungo tutto l'arco dei successivi step di monitoraggio";
- "garantire sempre e comunque la **centralità degli attori interni della prevenzione** (RSPP, Medico competente, RLS) anche nel caso che il 'metodo' venga importato dall'esterno;
- integrarsi armonicamente (e non per mera sommazione) nel **processo complessivo di valutazione dei rischi** e nel relativo documento; il documento di valutazione del rischio da stress lavorativo deve essere pertanto organicamente implementato nel documento globale di valutazione del rischio aziendale (art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08) ed integrato nel programma generale di prevenzione e protezione aziendale".

Rimandando ad un prossimo articolo l'approfondimento relativo agli strumenti da utilizzare nel percorso e alle riflessioni su possibili arricchimenti di percorso (best practice), concludiamo questa prima presentazione del documento parlando del **metodo**.

Riguardo al **percorso metodologico**, si evidenzia come "un metodo da adottare non possa limitarsi all'applicazione di un singolo strumento (es.: somministrazione di un questionario), ma preveda la scelta nell'ambito di diverse 'famiglie' generali di intervento, di un mix di strumenti / azioni specifiche utili ad identificare e gestire il rischio SLC all'interno di una organizzazione aziendale specifica".

Questi gli **interventi generali posti alla base di un percorso metodologico**, utile ad effettuare un "buon percorso" di valutazione dei rischi (VdR) SLC:

- azioni comunicative ed informative;
- analisi documentale;
- azioni formative;
- osservazione diretta;
- percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato;
- soluzioni di prevenzione collettiva;
- soluzione di casi individuali;
- sorveglianza sanitaria;
- ? promozione della salute;
- piano di monitoraggio".

Per finire e a titolo puramente esemplificativo, il documento evidenzia **due particolari punti metodologici** utili a garantire l'efficacia dell'intervento, da definire già in fase di programmazione:

- "è necessaria una strategia di comunicazione adeguata all'intervento di valutazione del rischio specifico, che non ne vanifichi l'efficacia. A titolo puramente esemplificativo si rimarca l'utilità di un'opera iniziale di sensibilizzazione sia sul management (dirigenti/preposti) sia su tutti i lavoratori;
- può essere opportuno e l'utile istituire un gruppo aziendale che coordini e presidi l'intero percorso. Del gruppo, data la complessità del tema e le necessità di programmazione, potrebbero far parte, oltre ai componenti del sistema di prevenzione aziendale (RSPP, MC, RLS), anche soggetti di altri settori strategici dell'azienda (risorse umane, ecc). Ogni singola azienda valuterà caso per caso sulla base delle specifiche caratteristiche la composizione del gruppo. Laddove le competenze interne risulteranno essere 'oggettivamente' insufficienti, per evitare carenze/errori nel processo di valutazione/gestione del rischio, può

essere consigliabile che le stesse vengano integrate con competenze esterne".

Regione Lombardia ? Direzione Generale Sanità - Decreto n. 10611 del 15 novembre 2011 - Approvazione del documento Valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati

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