PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4267 di Mercoledì 27 giugno 2018

Rischio stress: utilizzo e compilazione della lista di controllo

La lista di controllo e le indicazioni della proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Struttura, compilazione, documentazione a supporto, indicatori e dimensioni.

Roma, 27 Giu ? Per affrontare adeguatamente la **valutazione del rischio stress lavoro correlato** l'Inail ha pubblicato nel settembre 2017 il 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.", un documento in linea con le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato del 2010 (Commissione Consultiva Permanente ex art.6, D.Lgs. 81/2008) e che aggiorna, completa e integra un analogo manuale prodotto nel 2011.

Tra gli strumenti presentati dall'Inail nella sua **proposta metodologica** alle aziende, con specifico riferimento alla **fase di valutazione preliminare** (per ogni gruppo omogeneo di lavoratori si procede alla raccolta/analisi degli eventi sentinella e alla rilevazione/analisi dei fattori di contenuto e di contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento di lavoratori e/o RLS), è presente una **lista di controllo**.

Il manuale indica che tale check list proposta nella metodologia Inail ha l'obiettivo di supportare il **Gruppo di gestione della valutazione** (generalmente composto dal datore di lavoro e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, medico competente, laddove nominato, e RLS/RLST) nella rilevazione ed analisi degli **Eventi sentinella** e dei **fattori di Contenuto e Contesto del lavoro**, cioè delle tre famiglie identificate dalle Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente. E si indica che il patrimonio di dati raccolto sin dal 2011, grazie allo sviluppo della piattaforma online Inail proposta alle aziende per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato (SLC), ha "permesso di verificare e confermare le caratteristiche psicometriche della Lista di controllo su un ampio campione - oltre 5.000 liste di controllo compilate in 1.621 aziende - nell'ambito di un recente progetto di ricerca finanziato dall'Inail, in collaborazione, con il Dipartimento di psicologia della Sapienza Università di Roma, finalizzato all'ottimizzazione degli strumenti di valutazione della metodologia".

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

Riprendiamo dal manuale Inail una tabella relativa alla **struttura della Lista di controllo**:

Tabella 2 **La struttura della Lista di contr**

I – Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II – Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III – Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizz (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/cont del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazion vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

Dunque la Lista di controllo è uno "strumento organizzativo utilizzato per raccogliere elementi oggettivi e verificabili, considerati possibili indicatori di SLC". Ed è uno strumento "che fa riferimento ai singoli Gruppi omogenei di lavoratori ? **va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo** - o all'intera azienda, nel caso di aziende di piccole dimensioni (entro circa 30 lavoratori)".

Dunque tale Lista "**non va assolutamente somministrata ai singoli lavoratori, come un questionario**".

Come avviene la compilazione della lista di controllo?

La compilazione è "a cura del Gruppo di gestione, previa consultazione dei lavoratori o di un campione rappresentativo di essi e/o dei loro RLS/RLST, relativamente ai fattori di Contenuto e Contesto. Per una corretta valutazione, è vincolante compilare la Lista di controllo in ogni sua parte valutando, quindi, le tre aree che la compongono e rispondendo a tutti gli indicatori presenti". E non è, invece, corretto "apportare qualsiasi modifica alla Lista di controllo, ad esempio eliminazione di uno o più indicatori o modifica dei suoi contenuti, poiché ne vengono così alterate le caratteristiche metodologiche. In aggiunta agli indicatori previsti, tuttavia, nulla vieta che vengano valutati ulteriori aspetti, purché siano raccolti anch'essi attraverso strumenti sperimentati e validati che permettano di individuare una soglia d'azione di riferimento".

In particolare la lista di controllo proposta prevede due **tipologie di risposte**:

- "andamento temporale - diminuito/inalterato/aumentato - nel caso dei primi otto indicatori dell'Area Eventi sentinella;
- risposta dicotomica - si/no - per gli ultimi due indicatori dell'Area Eventi sentinella e per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro".

Come evidenziato nella tabella relativa alla struttura della Lista sono diversi gli indicatori/dimensioni per ogni area:

- **Area degli Eventi sentinella**: misurata da 10 indicatori;
- **Area Contenuto del lavoro**: misurata da 4 dimensioni;
- **Area Contesto del lavoro**: misurata da 6 dimensioni.

E ogni Dimensione è "composta da un certo numero di indicatori ai quali viene attribuito un punteggio che concorre al risultato complessivo" che sarà corrispondente ad un determinato livello di rischio stress lavoro correlato.

Si segnala poi che in fase di valutazione "il punteggio assegnato dal Gruppo di gestione ad ogni indicatore non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve riflettere la reale condizione osservata per il Gruppo omogeneo esaminato, o azienda, se al di sotto di 30 lavoratori. Per tale motivo, deve essere possibile verificare ogni elemento valutato, anche attraverso il supporto di documentazione disponibile". E devono essere anche "esplicitate nel campo note eventuali diverse posizioni dei compilatori, motivandole, nonché indicate le misure di prevenzione eventualmente già in adozione per il miglioramento di aspetti emersi 'a rischio'".

Riportiamo alcuni esempi di **documentazione a supporto**:

- **Eventi sentinella**: "Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, tabulario ferie, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, verbali riunione periodica, richieste di trasferimento, comunicazioni dei lavoratori";
- **fattori di Contenuto del lavoro**: "DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi, compresi turni notturni, comunicazioni al personale; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description";
- **fattori di Contesto del lavoro**: "CCnL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; verbali di informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio; segnalazioni dei lavoratori, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description".

Ci soffermiamo anche su un breve approfondimento delle **dimensioni** presenti nell'**Area Contenuto del lavoro**:

- **ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro**: "la Dimensione fa riferimento alle caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro, a problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture e attrezzature di lavoro. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda;

- **pianificazione dei compiti**: "la Dimensione descrive quelle situazioni in cui si verifica la mancata corrispondenza tra le risorse umane e strumentali disponibili e lo svolgimento delle attività, l'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato e caratterizzato da incertezza;
- **carico di lavoro - ritmo di lavoro**: "tale Dimensione descrive le condizioni di sovraccarico o sottocarico di lavoro nonché la mancanza di controllo sul ritmo di lavoro e la presenza di alti livelli di pressione temporale. La pressione è intesa come carico fisico ma anche cognitivo, dovuto alla necessità di prendere decisioni rapide e di avere responsabilità nei confronti di terzi, impianti e produzioni;
- **orario di lavoro**: la Dimensione include " lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore".

Queste invece le dimensioni relative all'**Area Contesto del lavoro**:

- **funzione e cultura organizzativa**: "nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla funzione e cultura organizzativa, quali mancata conoscenza della struttura organizzativa, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale";
- **ruolo nell'ambito dell'organizzazione**: "tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli";
- **evoluzione di carriera**: "la Dimensione descrive condizioni in cui i criteri e le regole di progressione di carriera non esistono o non sono chiari e trasparenti. Rientrano nella Dimensione anche l'incertezza lavorativa e lo scarso valore sociale attribuito al lavoro";
- **autonomia decisionale - controllo del lavoro**: "la Dimensione descrive le situazioni in cui si verifica scarsa o ridotta partecipazione al processo decisionale e la carenza di autonomia sulla pianificazione e svolgimento del proprio lavoro e/o prestazione";
- **rapporti interpersonali sul lavoro**: "la Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di *conflitti interpersonali* e la gestione di comportamenti prevaricatori o illeciti";
- **interfaccia casa ? lavoro**: "la Dimensione racchiude indicatori che possono favorire o ostacolare la conciliazione tra il tempo di vita e di lavoro".

Segnaliamo, in conclusione, che il manuale, che vi invitiamo a leggere integralmente, riporta ulteriori indicazioni su vari aspetti della check list:

- l'uso delle annotazioni nella Lista di controllo;
- attribuzione dei punteggi e identificazione delle condizioni di rischio;
- calcolo del punteggio di Area degli Eventi sentinella;
- calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro;
- calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro;
- calcolo del punteggio finale della Lista di controllo.

Ricordiamo, infine, che la **Lista di controllo**, con relative note esplicative utili alla compilazione dei singoli indicatori, è disponibile in appendice al documento Inail.

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.

---

www.puntosicuro.it