PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2434 di mercoledì 07 luglio 2010

Stress lavoro correlato: valutazione e gestione del rischio

Le norme sullo stress lavoro correlato con particolare riferimento a quanto indicato nella guida operativa proposta dal Coordinamento tecnico interregionale. Contenuti della valutazione, misure di prevenzione e attività a rischio.

google_ad_client

Se non interverranno modifiche, una delle prossime importanti scadenze relativa alla valutazione dei rischi è quella del primo agosto 2010: entro quella data tutte le aziende ? ricordiamo il rinvio al 31 dicembre 2010 per le Amministrazioni Pubbliche, inserito nel decreto legge 78/2010 ? dovranno effettuare la **valutazione dello stress lavoro correlato**.

.

Pensiamo di fare cosa gradita ai nostri lettori presentando materiali che possano facilitare questo adempimento.
Ad esempio sul sito del Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Spisal) dell'ULSS 6 di Vicenza è presente un documento - diviso in due parti e presentato in occasione di una giornata di formazione organizzata dal Collegio dei Periti Industriali ? che:
- "riassume il percorso normativo delle problematiche legate allo stress nel mondo del lavoro"; - "presenta la guida operativa proposta dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e i tratti qualificanti della Legge della Regione Veneto n. 8 del 22 gennaio 2010.

Nella prima parte del documento, dal titolo "**Il ruolo degli SPISAL nella prevenzione e nell'accertamento di patologie professionali legate allo stress**" e a cura del dott. Pierantonio Zanon, viene fatto un breve "salto indietro" nel tempo.
Viene raccontato l'iter normativo sullo stress lavoro correlato, ad esempio con riferimento a quanto indicato nel D.Lgs. 626/94 o alla circolare INAIL n. 71/2003 relativa ai disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Circolare in seguito annullata con sentenza del TAR del Lazio n. 5454 del 4 luglio 2005.

In questo percorso normativo il documento si sofferma poi sull'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 dove si sottolinea che "considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme".
Successivamente vengono presentate alcune leggi regionali e le novità del Decreto legislativo 81/2008 ? a cui PuntoSicuro ha dato molto spazio in passato - fino ad arrivare alla guida operativa relativa alla "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" presentato nel marzo 2010 dal Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Nella **seconda parte del contributo** del dott. Pierantonio Zanon, di questo importante documento sono riportati **diversi stralci**.
Dopo aver parlato di azioni comunicative, informative, formative e di analisi documentale l'autore si sofferma sulla parte relativa alla valutazione del rischio e ricorda che **l'intervento di valutazione**, preceduto dalle azioni sopra descritte, "comprende:
- **una valutazione oggettiva tramite metodi di osservazione diretta**;
- **una valutazione soggettiva tramite l'analisi della percezione dei lavoratori**;
- **un report conclusivo con l'analisi dei dati e la definizione dei livelli di rischio** a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress lavoro-correlato, che diventa parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi".

In particolare "l'intento della valutazione oggettiva dovrà essere quello di fare una 'fotografia' della realtà organizzativa d'impresa" e per farlo è "possono essere utilizzati strumenti quali l'osservazione diretta con report, check-list, job analysis". Inoltre "questo primo momento di analisi oggettiva permetterà anche di identificare gruppi omogenei di lavoratori ovvero partizioni organizzative aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo. Gli interventi successivi in merito al processo di valutazione del rischio potranno essere effettuati sui gruppi o sulle partizioni così identificati".

Riguardo poi alla **gestione del rischio** si ricorda che "sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico, verranno programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione. Qualora i risultati della valutazione del rischio identifichino in uno o più gruppi omogenei di lavoratori, una condizione accettabile (livello di rischio basso), si provvederà a stabilire un programma di rivalutazione periodica del rischio, secondo lo stesso percorso già indicato. Qualora si evidenzino aree/gruppi omogenei con rischio non basso, andranno adottati interventi correttivi".

La guida operativa si sofferma poi sulle **misure di prevenzione**.
Riportiamo a titolo esemplificativo alcune soluzioni di **prevenzione collettiva**:
- "soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.);
- soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione)".
Sulla base poi dei risultati della valutazione dei rischi, "l'articolazione degli interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivati che oggettivamente percepiti".

Quali i **contenuti del documento di valutazione dei rischi**?
Il DVR, riguardo allo stress correlato, deve documentare l'effettuazione di questi interventi:
- "le azioni di sensibilizzazione ed informazione effettuate, i soggetti coinvolti e gli strumenti adottati;
- l'analisi documentale in ordine alla descrizione dell'organizzazione del lavoro, della gestione del sistema di sicurezza e tutela della salute e dei flussi informativi inerenti gli indicatori aziendali di stress lavoro-correlato;
- le azioni formative intraprese per le varie figure interne (strumenti adottati e durata delle iniziative);
- il processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine oggettiva / soggettiva utilizzati ed il report di analisi dei dati con il livello di rischio per aree/gruppi omogenei;
- il programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva ed individuale da attivare con la tempistica di intervento ed il ruolo dei soggetti aziendali che vi devono provvedere; - l'eventuale sorveglianza sanitaria mirata ai gruppi a rischio, implementata nel piano sanitario esistente, compresi i programmi di promozione della salute su base volontaria;
- il piano di monitoraggio/follow-up con relativa tempistica".

Rimandandovi alla lettura esaustiva della guida, presente nella Banca dati di PuntoSicuro, facciamo un breve cenno alla Legge regionale veneta 22 gennaio 2010, n. 8 "Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psicosociale della persona sul luogo di lavoro" con la quale la Regione Veneto "promuove e sostiene azioni ed iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo, a contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di mobbing e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa promuovendo corretti stili di vita". Ad esempio attraverso l'istituzione dei Centri di riferimento per il benessere organizzativo.

Riportiamo per concludere un breve elenco di alcune **attività considerate ad elevato rischio stress**:
- secondo l'Università di Manchester (1987): minatori, agenti di polizia, agenti di custodia carceraria, lavoratori delle costruzioni;
- secondo la Società di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale (SIMLII): controllori del traffico aereo, guida di autobus, lavoratori a turni, lavoratori della sanità, insegnanti, forze di polizia, pubblica amministrazione, lavoratori atipici, addetti call center.

I **documenti**:
- "Il ruolo degli SPISAL nella prevenzione e nell'accertamento di patologie professionali legate allo stress ? parte prima", a cura del dott. Pierantonio Zanon - SPISAL ULSS N. 6 VICENZA (formato PDF, 1.05 MB);

- "Il ruolo degli SPISAL nella prevenzione e nell'accertamento di patologie professionali legate allo stress ? parte seconda", a cura del dott. Pierantonio Zanon - SPISAL ULSS N. 6 VICENZA (formato PDF, 1.54 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it