

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2707 di lunedì 26 settembre 2011

Suggerimenti e criticità per la valutazione del rischio stress

Un intervento sul tema della valutazione dello stress lavoro correlato con riferimenti alla normativa e alcune criticità riguardo alla sua applicazione. L'attuazione delle due fasi di valutazione, gli strumenti, gli item mal formulati.

Torino, 26 Sett ? Sostenitore della centralità della valutazione dei rischi nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, PuntoSicuro ha approfondito in questi mesi alcuni interventi che si sono tenuti al convegno « La centralità della Valutazione dei rischi nella prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali », un convegno organizzato dalla ASL TO 3 il 28 aprile 2011 ad Avigliana ? sul tema dell'interconnessione tra valutazione dei rischi e incidenti di lavoro.

Dopo aver parlato del rapporto tra valutazione e infortuni, dell'importanza, in ambito edile, della pianificazione e del POS, della valutazione dei rischi macchina e del rischio incendio, prima o poi non si poteva non arrivare al tema attuale a scottante della valutazione dello stress lavoro correlato negli ambienti di lavoro.

L'intervento " La valutazione dello stress lavoro correlato", a cura del Dott. Giacomo Porcellana, parte da una analisi della normativa con particolare riferimento al Decreto legislativo 81/2008, all'Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004 e alle recenti Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1 bis, d.lgs. n. 81/2008).

Indicazioni secondo cui *la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST)*. È, quindi, necessario preliminarmente indicare il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

Pubblicità

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

Riguardo alla **metodologia** il documento indica che la *valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.*

A questo proposito il relatore commenta che è necessario "esplicitare in modo esaustivo il percorso metodologico!" Vi sono "schede identiche applicabili ad ogni contesto? Ad ogni gruppo omogeneo? Con lo stesso criterio di pesatura? Non è credibile che un unico strumento possa definire realtà aziendali molto diverse tra loro".

In relazione alla metodologia e il percorso operativo l'autore fa riferimento anche alle "Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro" (marzo 2010): *la valutazione dello stress lavoro-correlato (...) è un compito del datore di lavoro, da svolgere con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso, appare più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi.*

Dunque la valutazione "deve impennarsi sulla **partecipazione effettiva dei lavoratori** attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive".

Le indicazioni della Commissione Consultiva dicono che *ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio...*

Ma se "emergono **elementi di rischio**, in quale caso non sarebbe necessario ricorrere ad azioni correttive"?

E la seconda fase, la valutazione approfondita ... "non è mai necessaria?" A giudicare da un lavoro di analisi di vari DVR, "sembrerebbe di no"!

Se la valutazione si articola in **due fasi** in cui la seconda si attiva nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci, **le condizioni di attivazione sono due:**

- "la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato;
- le misure di correzione adottate si rivelino inefficaci.

Non si parla di una **soglia** basta che si evidenzi anche un solo elemento di rischio".

Il relatore continua ricordando che la "maggior parte dei valutatori seguendo, in modo meccanicistico, le indicazioni del metodo ISPESL - USSL Verona hanno inteso, sbagliando, che se il rischio è basso (punteggio < 18) allora non si fa nulla! In realtà con quel metodo si può rimanere tranquillamente sotto il punteggio di 18 pur mettendo in evidenza uno o più "elementi di rischio da stress lavorocorrelato" per i quali è **necessario** attuare misure di correzione. E nel caso tali misure si rivelino inefficaci è **necessario** procedere con la c.d. valutazione approfondita.

Sono le "Linee Guida del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro" (marzo 2010) ad affermare che *poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro correlato, ma si deve addentrare ed analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive". Dunque "l'obiettivo non è quello di dimostrare che la propria organizzazione del lavoro va bene com'è, ma occorre **essere pronti a mettere in gioco la propria organizzazione**. Quanti datori di lavoro sono pronti a mettersi in gioco?".*

Riguardo agli **strumenti usati nella valutazione** del rischio SLC (stress lavoro correlato) è necessaria:

- "una contestualizzazione che porti, caso per caso, all'integrazione degli indicatori;
 - una verifica caso per caso sull'adeguatezza dei parametri di valutazione;
 - l'interpretazione qualitativa necessaria alla lettura dell'organizzazione nella quale lo strumento viene impiegato.
- In assenza di tali integrazioni e descrizioni, qualsiasi strumento rischia di non essere attendibile".

Alcune indicazioni specifiche:

-**eventi sentinella**: "non possono essere valutati solamente in funzione di una sequenza 'diminuito, inalterato o aumentato', ma deve essere analizzato anche il loro valore assoluto. I dati utilizzati devono essere riportati nel DVR in modo da renderli verificabili agli organi di controllo";

-**item**: "l'uso di una metodologia di analisi secondo liste di controllo/questionari si basa sulle risposte alle domande formulate nei diversi items. Domande troppo 'generiche' e valutatori troppo "condizionati" finiscono con l'inficiare gli esiti stessi della valutazione";

-**crochette**: "è possibile utilizzare liste di controllo ma occorre un'interpretazione qualitativa dei valori crocettati. Se si esprime un giudizio valutativo, per chiarezza di analisi e di lettura, si deve spiegare il ragionamento che ha prodotto quel risultato allegando, laddove pertinente, la relativa documentazione".

Per concludere riportiamo, riguardo agli items, alcuni esempi del relatore in relazione alle **domande mal formulate**:

- "possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori? Il concetto di possibile non specifica con quale frequenza e con quali modalità tale opportunità venga data (al personale) e se effettivamente tale possibilità si realizzi;
- adeguata manutenzione macchine ed attrezzature? Una risposta assoluta potrebbe già aprire un dibattito ... adeguata a quali fini? Ai fini della sicurezza o della funzionalità o entrambe? A seconda che la risposta venga dall'azienda o dall'organo di vigilanza potremmo avere giudizi diversi, ma soprattutto dovendo valutare lo stress del lavoratore è la sua percezione ad incidere maggiormente";
- "effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti/lavoratori: senza descriverne la modalità con cui queste riunioni vengono realizzate, l'indicatore fornisce una visione parziale".

" La valutazione dello stress lavoro correlato", a cura del Dott. Giacomo Porcellana, intervento al convegno «La centralità della Valutazione dei rischi nella prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali» (formato PDF, 344 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it