PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3043 di lunedì 11 marzo 2013

Una checklist per la verifica della valutazione del rischio stress

In rete uno strumento a disposizione delle aziende per favorire una autovalutazione della corretta ed efficace applicazione della normativa sullo stress lavoro-correlato. Valutazione, formazione e azioni di miglioramento.

Brescia, 11 Mar ? Per favorire la rilevazione del **rischio stress nei luoghi di lavoro** proliferano in rete schede informative, linee di indirizzo e checklist di valutazione. Tutti materiali necessari per un rischio che deve essere monitorato non solo per adempiere alle richieste normative, ma anche per facilitare un clima organizzativo in grado di favorire insieme la salute dei lavoratori e la produttività dell'azienda.

Tra le liste di controllo presenti in rete segnaliamo oggi la **checklist** pubblicata e prodotta dal Dipartimento di prevenzione medico e dal Servizio prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della ASL di Brescia.

Il documento " **Checklist operativa: verifica della corretta applicazione della normativa sullo stress lavoro-correlato**" rappresenta in particolare lo strumento utilizzato dagli operatori del Servizio PSAL durante le **attività di vigilanza**.
Uno strumento che viene messo a disposizione delle aziende per favorire una autovalutazione della **corretta ed efficace applicazione della normativa specifica**.

La checklist è suddivisa in "**griglie**" secondo argomenti ritenuti fondamentali per l'effettuazione della verifica. E per ogni argomento sono previsti **quattro tipi giudizio** (buono, sufficiente, mediocre, insufficiente), giudizi che devono essere espressi sulla base delle indicazioni contenute nella "guida alla compilazione" allegata alla checklist. E' infine previsto un "**giudizio complessivo finale** sulla adeguatezza del percorso seguito".

Ricordiamo che lo **scopo** della checklist è quello di "mettere in evidenza gli elementi salienti in relazione alla **valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato**", tenendo conto:
- dell'Accordo Europeo sullo stress lavoro-correlato del 08/10/2004,
- dell'Accordo Interconfederale del 09/06/2008,
- delle linee di indirizzo redatte dalla Regione Lombardia (ddg 13559 del 10 dicembre 2009),
- delle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente del 18/11/2010,
- delle indicazioni generali esplicative della Regione Lombardia (ddg 10611 del 15/11/2011),
- dei documenti prodotti dall'ISPESL/INAIL,
- delle indicazioni esplicative del Coordinamento Tecnico Interregionale del gennaio 2012.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

Soffermiamoci su alcuni argomenti trattati dalla lista di controllo, ad esempio sulla vera e propria **valutazione dei rischi** (art. 28 D.lgs 81/08).
Oltre al livello di rischio stress rilevato dalla valutazione, la lista chiede anche, come dato descrittivo, se la valutazione è stata condotta con l'apporto di specialisti esterni (psicologo del lavoro, ecc).
Inoltre chiede di indicare se:
- 1 "esiste il DVR con l'individuazione e valutazione dello stress lavoro correlato (o autocertificazione se prevista);
- 2 la valutazione stress lavoro correlato è stata progettata con la partecipazione di tutte le figure della prevenzione (DDL, RSPP, RLS, MC)";
- 3 è stata fatta la "valutazione indicatori oggettivi (preliminare);

- 4 i lavoratori e/o RLS/RLST sono stati sentiti sui fattori di contesto e contenuto";
- 5 è stata fatta la valutazione soggettiva (approfondita) (es. compilazione di questionari, focus group, interviste semistrutturate);
- 6 esiste un programma delle azioni di miglioramento;
- 7 l'RLS/RLST è stato solo informato";
- 8 esiste solo un documento programmatico;
- 9 non esiste DVR né il documento programmatico".

Veniamo subito ai **giudizi** riguardo a questo argomento:
- "per attribuire un giudizio '**buono**' è necessario che l'impresa abbia attuato le azioni indicate nei primi 6 punti, ovvero: che gli RLS (in loro assenza gli RLST) e/o i lavoratori siano stati consultati e coinvolti, e che la valutazione sia stata attuata non solo secondo i contenuti dell'accordo europeo del 08/10/2004 e della commissione consultiva permanente del 18/11/2010, ma anche secondo le indicazioni delle linee di indirizzo della Regione Lombardia;
- per attribuire un giudizio '**sufficiente**' è necessario che l'impresa abbia soddisfatto almeno i punti 1, 2, 3 e 4 (e 6 se necessario). Laddove non risulti designato il RLS/RLST, per dare un giudizio 'sufficiente' deve emergere il coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione. È necessario pertanto che la valutazione sia stata attuata secondo i contenuti dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004 e della commissione consultiva permanente del 18/11/2010, come precisato nelle indicazioni del Coordinamento Tecnico Interregionale del gennaio 2012";
- si ha un giudizio '**mediocre**' quando "l'impresa ha effettuato la valutazione del rischio, ma il RSL o i lavoratori sono stati solo consultati nella fase di progettazione";
- si ha infine un giudizio '**insufficiente**' se l'impresa "non si è ancora attivata per affrontare il problema, oppure ha redatto solo il documento programmatico o una autodichiarazione di intenti, oppure ha effettuato la valutazione del rischio senza il coinvolgimento del RLS/RLST e/o dei lavoratori che ne sono stati solo informati (es. solo firma sul DVR)".

Veniamo alla scheda su **informazione ? formazione** (36 e 37 Dlgs 81/08).
Bisogna indicare se:
- "1 la formazione/informazione relativa allo stress lavoro correlato è stata trattata in incontri /corsi;
- 2 è stata eseguita con il coinvolgimento delle figure del SPP (incluso il MC o altra figura sanitaria);
- 3 è stata diversificata in funzione dell'interlocutore e tenendo conto della comprensione della lingua;
- 4 gli RLS, i dirigenti e i preposti sono formati/informati sulla tematica specifica;
- 5 gli RLS/RLST sono stati consultati nella programmazione della formazione;
- 6 è stata effettuata una verifica finale di comprensione;
- 7 l'informazione relativa allo stress è stata effettuata mediante materiale divulgativo e/o affissioni in bacheca;
- 8 non sono stati effettuati interventi di formazione/informazione relativa allo stress né è stato distribuito materiale informativo".

Giudizi:
- "per attribuire un giudizio '**buono**' è necessario che, oltre ad aver soddisfatto le richieste previste per i primi 5 punti, gli RLS siano stati effettivamente coinvolti nella programmazione del percorso formativo, che deve prevedere specifici momenti di ascolto e di coinvolgimento di tutti i lavoratori. Inoltre i dirigenti e i preposti siano stati informati/formati sull'argomento specifico;
- per attribuire un giudizio '**sufficiente**' è necessario che l'impresa abbia almeno effettuato incontri/corsi in cui si è parlato dell'argomento nell'ambito dell'attività di informazione/formazione (punto 1). Si lascia alla discrezionalità dell'operatore verificare se verosimilmente l'incontro/corso sul rischio stress lavoro-correlato sia stato fatto in modo adeguato (es: durata, docenti etc.)";
-**mediocre**: "l'impresa ha effettuato solo l'informazione con opuscoli o materiale divulgativo in genere";
-**insufficiente**: "l'impresa non ha ancora effettuato interventi di formazione/informazione sull'argomenti".

Riportiamo alcune delle **azioni di miglioramento** individuate, riportate nel documento con riferimento al decreto n. 13559 del 10/12/2009 della Regione Lombardia:
-**soluzioni di interfaccia con il gruppo-individuo**: ad esempio "percorsi di formazione post-valutazione per i lavoratori (migliorano la gestione dello stress e orientano al miglioramento motivazionale); percorsi di formazione post-valutazione per dirigenti e preposti (migliorano la gestione dello stress nel gruppo e orientano alla corresponsabilità);
-**soluzioni di interfaccia con l'organizzazione**: misure tecniche (potenziamento automatismi tecnologici per una migliore efficienza, considerare lo scarso adattamento dei lavoratori anziani); misure organizzative riferite all'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni, riprogrammazione attività, ecc.); misure procedurali (miglioramento, verifica efficienza lavorativa); misure organizzative ergonomiche; azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni ecc. per una miglior interfaccia individuo vs organizzazione;

-**soluzioni di contenimento individuale**: iniziative esterne di supporto e assistenza al lavoratore (sostegno di singoli casi e misura protettiva a breve-medio termine); iniziative interne di supporto e assistenza al lavoratore con costituzione di consultorio-sportello specialistico interno (sostegno di singoli casi e misura protettiva a breve-medio termine - orientato alle grandi aziende);
-**sorveglianza sanitaria dei gruppi a rischio**: intervento complementare rispetto alla sorveglianza sanitaria occupazionale classica;
-**interventi di monitoraggio nel tempo**: valutazione dell'efficacia degli interventi preventivi e correttivi".

Concludiamo ricordando, come indicato nel documento, che laddove un'azienda utilizzi la check-list e pervenga ad un giudizio di "mediocre" in uno degli argomenti trattati, deve considerare tale conclusione come "insufficiente".

ASL di Brescia, " Checklist operativa: verifica della corretta applicazione della normativa sullo stress lavoro-correlato", Dipartimento di prevenzione medico e Servizio prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della ASL di Brescia (formato PDF, 165 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it