PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2594 di venerdì 25 marzo 2011

Valutazione del rischio stress per imprese con meno di 30 lavoratori

Dall'ULSS 20 di Verona alcuni documenti rivolti alle imprese con meno di 30 lavoratori per operare una corretta valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Le linee operative, la metodologia valutativa, una check-list adatta alle piccole aziende.

La **piccola e media impresa** spesso ha difficoltà a sopportare la complessa organizzazione richiesta dalla normativa vigente in tema di sicurezza. E PuntoSicuro è attento a dare puntuale visibilità a linee guida, adattamenti normativi, proposte che possono facilitare la gestione della sicurezza in questo settore nodale per l'economia italiana ed europea.

Recentemente sul sito dell 'ULSS 20 di Verona, nello spazio gestito dal Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPISAL), sono stati pubblicati alcuni documenti relativi alla **valutazione del rischio stress** rivolti alle piccole **imprese con meno di 30 lavoratori**, valutazione che prevede l'utilizzo di una check-list, revisionata per le realtà produttive a minor complessità organizzativa.

Nel documento " **La valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Linee operative per le piccole imprese**" - messo a punto da un gruppo di lavoro coordinato da Antonia Ballottin e Pietro Mazzoccoli - si indica che questa linea operativa "ha lo scopo di assistere le i mprese di piccole dimensioni nell'adempimento normativo della valutazione dello stress".
Infatti è rivolta alle piccole imprese con meno di 30 lavoratori e prevede la possibilità di utilizzare una **unica check-list**, anche se la "proposta non esclude la possibilità di utilizzare altri strumenti d'indagine purché coerenti con le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro".

Il documento ricorda che lo **stress** non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione che "può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute". E può essere causato "da diversi fattori come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza della gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc (art.3 dell'Accordo Europeo)".

La **valutazione del rischio stress lavoro-correlato**, che "prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative)", fa riferimento a quanto indicato dal Decreto legislativo n. 81/2008.
E la proposta del gruppo di lavoro ha tenuto conto delle indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (18 novembre 2010), del documento del Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro "Guida Operativa per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro ? correlato" e della proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro correlato del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro dell' Ispesl.

Riguardo alle aziende molto piccole si ricorda che per i datori di lavoro che "occupano **fino a 10 lavoratori**, il D.Lgs 81/08 consente, di ricorrerete all' autocertificazione dell'avvenuta valutazione nel rispetto dei criteri indicati dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e sicurezza sul luogo di lavoro".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD006] ?#>

Riguardo alla **metodologia di valutazione**, come indicato nel documento della Commissione Consultiva, la valutazione del rischio stress lavoro correlato si articola in **due fasi**:

- una necessaria (**valutazione preliminare**): "consiste nella rilevazione, di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti quanto meno a **eventi sentinella** (es. indici infortunistici; assenze per malattia; turnover ....), **fattori di contenuto del lavoro** (es. ambiente, carichi e ritmi di lavoro; orario e turni...), **fattori di contesto del lavoro** (es. ruolo, autonomia decisionale e controllo, comunicazione...)". Alla conclusione di questa fase di valutazione preliminare si possono presentare due diverse situazioni. Se **non emergono elementi di rischio** 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 con la verifica nel tempo". Se **emergono elementi di rischio** da stress lavoro-correlato "si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi e alla successiva rivalutazione per verificare l'efficacia". E se gli interventi correttivi si rivelano inefficaci si procede con la valutazione approfondita;

- l'altra eventuale (**valutazione approfondita**): "quando gli interventi correttivi adottati nella fase preliminare si rivelano inefficaci, si deve procedere alla valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori (fase approfondita). In questa fase devono essere adottati strumenti quali questionari, focus group o interviste semistrutturate per sentire i lavoratori sui fattori di contenuto e contesto del lavoro. Tale fase fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche". In questa fase, nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, "il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia".

Per la valutazione preliminare il gruppo di lavoro propone una **check list**, adattata alle realtà produttive a minor complessità organizzativa, che "permette di rilevare i parametri oggettivi previsti dal documento della Commissione Consultiva, riferibili ai dati aziendali (eventi sentinella) ed al contesto e contenuto del lavoro". Si ricorda che "in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e contenuto occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST".

La check list è divisa in **tre aree**:
- AREA A - **indicatori aziendali**;
- AREA B - **contesto del lavoro**;
- AREA C - **contenuto del lavoro**.

Ad esempio, in relazione alla **conciliazione casa/lavoro** (inserita nell'area B), le domande della check list riguardano la:
- possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale;
- possibilità di orario flessibile;
- possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa;
- possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale.

Ad ogni indicatore è associato un valore che concorre al punteggio complessivo dell'area, i punteggi delle 3 aree vengono poi sommati e concorrono ad "identificare la condizione di rischio e le azioni correttive che eventualmente devono essere adottate". La compilazione di queste tre aree permette di avere una "**valutazione complessiva oggettiva parametrica** delle condizioni di rischio".

I **documenti disponibili**:

- Gruppo di lavoro coordinato dall'ULSS 20, " La valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Linee operative per le piccole imprese", documento messo a punto da un gruppo di lavoro coordinato da Antonia Ballottin e Pietro Mazzoccoli (formato PDF, 626 kB);

- " Scheda di registrazione per ricevere check semplificata e il programma gestionale", per ricevere il programma di gestione gli interessati devono compilare il modulo di registrazione;

- " Scheda di feedback", gli utilizzatori delle Linee operative per le piccole imprese con meno di trenta lavoratori sono pregati di compilare la scheda di feedback;

- " Dichiarazione dell'azienda", comunicazione del datore di lavoro che sta effettuando la raccolta dei dati organizzativi per la compilazione della prima parte della check-list relativa all'area degli indicatori aziendali (eventi sentinella) (formato DOC, 31 kB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it