PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4360 di Mercoledì 28 novembre 2018

Come pianificare gli interventi correttivi per il rischio stress

Una proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato si sofferma sulla pianificazione e monitoraggio degli interventi correttivi. I suggerimenti e gli esempi pratici.

Roma, 28 Nov ? In materia di valutazione e gestione del rischio **stress lavoro-correlato**, la **metodologia Inail**, presentata nel 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.", rappresenta un percorso integrato e scientificamente valido che si integra con una specifica piattaforma online.

Il percorso proposto, come abbiamo visto anche in altri articoli del nostro giornale, si compone di **quattro fasi principali**:

- fase propedeutica;
- fase della valutazione preliminare;
- fase della valutazione approfondita;
- fase di pianificazione degli interventi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CSRS09_NSPRE] ?#>

Ci soffermiamo oggi su quanto indicato per l'ultima fase, quella di **pianificazione degli interventi**.

Pianificazione e monitoraggio degli interventi correttivi

Il manuale Inail indica che una volta conclusa la parte di valutazione, "il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro", anche in linea con le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato elaborate nel 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente.

È infatti evidente che effettuare una precisa e valida valutazione non è sufficiente per la riduzione del rischio stress lavoro-correlato (SLC): le informazioni raccolte devono essere elaborate e utilizzate "al fine di pianificare e implementare le misure correttive necessarie".

Si indica, tuttavia, che il passaggio dalla fase di valutazione del rischio a quella dell'identificazione e implementazione delle misure correttive "può non essere semplice e richiede l'inclusione di alcuni aspetti chiave che ne garantiscano il successo", molti dei quali dovrebbero essere stati già indentificati nelle precedenti fasi del percorso metodologico.

Ferme restando le specifiche complessità organizzative, il manuale riporta le **attività** e i **passi che è consigliabile attuare** in questa fase.

Ne riportiamo una sintesi:

1. **Identificazione delle priorità di intervento a partire dai risultati emersi dalla fase di valutazione**: si ricorda che "la pianificazione degli interventi di miglioramento si basa su una precisa e valida valutazione del rischio SLC che permetta l'identificazione degli aspetti critici su cui orientarli. È necessario, pertanto, che in questa fase il Gruppo di gestione esamini e discuta i risultati emersi dalle fasi di valutazione al fine di stabilire le priorità su cui intervenire, soprattutto nei casi in cui gli aspetti critici evidenziati siano molteplici e necessitino, quindi, diverse azioni";
2. **Verifica della necessità di eventuali approfondimenti o informazioni integrative**: "nell'ottica dell'approccio partecipativo, anche in questa fase, il coinvolgimento dei lavoratori può essere di ausilio per una migliore interpretazione o approfondimento dei risultati emersi dalle fasi di valutazione". Possono essere utili, a titolo esemplificativo, dei " focus group su campioni di lavoratori per raccogliere proposte di soluzioni efficaci e appropriate attraverso la discussione di gruppo sui risultati emersi";
3. **Identificazione degli interventi di miglioramento in relazione alle priorità individuate**: "il Gruppo di gestione individua, a questo punto, gli interventi da attuare valutandone la rilevanza e la fattibilità. Come già definito in fase propedeutica, prevedere una riunione operativa con il management, in virtù del potere decisionale sui processi lavorativi e del relativo ruolo nel favorire i cambiamenti, si rivela utile in fase di pianificazione degli interventi, anche al fine di facilitare l'implementazione delle azioni di miglioramento definite dal Gruppo di gestione";
4. **Definizione delle risorse necessarie, delle persone responsabili e dei relativi ruoli per l'attuazione dei diversi interventi**: è buona norma "identificare chiaramente la disponibilità delle risorse necessarie per l'implementazione di ciascun intervento, anche al fine di verificarne la reale fattibilità, nonché definire formalmente il ruolo dei diversi soggetti nell'attuazione e monitoraggio degli interventi";
5. **Pianificazione temporale degli interventi**: una volta identificati gli interventi da attuare è utile "dettagliare maggiormente il cronoprogramma, soprattutto nelle aziende a maggiore complessità o in quelle in cui siano emersi più aspetti su cui intervenire, pianificando le attività necessarie per ciascun intervento ed esplicitandone i relativi tempi previsti";
6. **Individuazione e pianificazione delle modalità di valutazione di efficacia degli interventi**: "per la valutazione dell'efficacia degli interventi, si può procedere - entro un anno dalla loro attivazione o comunque in tempi sufficienti che consentano di apprezzare il cambiamento - ad una nuova applicazione degli strumenti utilizzati nelle fasi di valutazione, per verificare il miglioramento nei livelli di rischio";
7. **Definizione di una strategia di comunicazione** per la diffusione a tutti i lavoratori degli interventi in adozione.

Esempi di pianificazione degli interventi

Nel documento si riporta un caso pratico relativo alla fase di pianificazione degli interventi.

In questo esempio il Gruppo di gestione dell'azienda X, una volta conclusa la valutazione "si è riunito per procedere all'identificazione degli interventi di miglioramento" e ha identificato come "criticità prioritarie su cui stabilire gli interventi la pianificazione dei compiti (valutazione preliminare) e la Dimensione Domanda (valutazione approfondita) per il Gruppo omogeneo con esito livello di rischio medio".

Per giungere poi a una migliore interpretazione dei risultati emersi e raccogliere delle proposte di miglioramento, "il Gruppo di gestione ha deciso di condurre un focus group su un campione di lavoratori, rappresentativi del Gruppo omogeneo, per approfondire le criticità emerse, nonché effettuare una riunione operativa con il management per discutere le soluzioni

pianificate e la relativa fattibilità". E in definitiva il Gruppo di gestione "ha identificato i seguenti **interventi di miglioramento**:

- analisi dei compiti e responsabilità di ciascun lavoratore ed eventuale ridistribuzione dei carichi di lavoro, sulla base delle risorse disponibili;
- previsione di un piano di affiancamento per la formazione di nuovi lavoratori e/o in caso di assegnazione di nuovi o ulteriori compiti e attività a seguito di rotazione di personale interno, pensionamenti e/o sostituzione per maternità (intervento suggerito dai lavoratori nel corso del focus group);
- istituzione di riunioni tra responsabile e lavoratori per la pianificazione periodica delle attività, la definizione delle scadenze e l'eventuale creazione di task force strategiche per la gestione di periodi di carico di lavoro eccezionali. Tali riunioni saranno inoltre utili per la raccolta delle criticità che emergono nel corso del tempo e per la proposta di soluzioni pratiche;
- corso di formazione sul time management destinato a tutto il management dell'azienda".

Inoltre il Gruppo di gestione "riporta le attività necessarie per l'implementazione di ciascun intervento con relative tempistiche sul cronoprogramma identificando responsabili, ruoli e risorse necessarie da mettere in campo per l'attuazione, nonché le modalità di verifica di efficacia di ciascun intervento, prevedendo anche il coinvolgimento dei lavoratori, al fine di monitorare la presenza di un effettivo miglioramento".

Nell'esempio proposto, in cui si forniscono ulteriori informazioni sul coinvolgimento di personale, si indica, infine, che il Gruppo di gestione "predispone poi una informativa, diffusa tramite circolare a tutti i lavoratori, con cui presenta il piano di intervento scaturito dalle risultanze della valutazione del rischio SLC". E viene predisposta una brochure informativa di "riepilogo di tutto il percorso metodologico in cui vengono riassunte, con un linguaggio chiaro e divulgativo, le diverse attività effettuate, le valutazioni con relative risultanze e gli interventi pianificati e in attuazione".

Concludiamo segnalando che il manuale si sofferma anche sulla stesura della documentazione e riporta diversi esempi di possibili interventi correttivi e di miglioramento.

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.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it