PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2715 di giovedì 06 ottobre 2011

Rischio stress lavoro-correlato: la fase propedeutica alla valutazione

Il percorso metodologico di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato definito da INAIL e basato sul Modello Management Standards: la fase propedeutica, il gruppo di gestione della valutazione e il ruolo del medico competente.

Roma, 6 Ott ? PuntoSicuro ha presentato nei mesi scorsi la **piattaforma** " Focus stress lavoro-correlato" disponibile sul sito dell' INAIL - settore Tecnico-Scientifico e Ricerca (ex Ispesl). Una piattaforma che, con riferimento al manuale " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", contiene una serie di informazioni, risorse e strumenti finalizzati a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.
Negli articoli passati abbiamo presentato diversi elementi di questa piattaforma:
- la possibilità di registrazione al portale per usufruire degli strumenti valutativi disponibili;
- le considerazioni su alcune criticità applicative e interpretative delle indicazioni della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro. Indicazioni che sono state emanate il 17 novembre 2010 sotto forma di un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo;
- la lista di controllo per la fase di valutazione preliminare.

L'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL ha inoltre scelto di definire un **percorso metodologico basato sul Modello Management Standards** approntato dall' Health and Safety Executive (HSE) - contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e raccordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" ? per offrire all'utenza un "**metodo unico integrato**" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

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

Vediamo oggi alcuni aspetti di questo percorso metodologico ricordando che "il processo di traduzione, contestualizzazione dell'adattamento italiano della metodologia dell'HSE e di validazione del questionario-strumento indicatore è stato frutto di un lungo lavoro di ricerca che ha coinvolto un campione di oltre 6.300 lavoratori provenienti da tutto il territorio nazionale, con il contributo attivo di numerose aziende, istituti universitari e strutture del Servizio Sanitario Nazionale".

La fase propedeutica

Con questa fase, propedeutica alla valutazione, si opera una vera e propria "**preparazione dell'organizzazione**", un "elemento chiave in tutti i processi valutativi e, ancor di più, nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato".
Questa "preparazione all'organizzazione" prevede **tre diversi momenti**.

Innanzitutto la costituzione del "**Gruppo di Gestione della Valutazione**" che ha "l'obiettivo di programmare e coordinare lo svolgimento dell'intero processo valutativo modulando il percorso anche in funzione degli esiti.
In particolare, "in base all'esperienza britannica dell'HSE, la funzione chiave del gruppo di gestione della valutazione è quella di monitorare ed agevolare l'attuazione del programma attraverso:

- pianificazione della procedura;
- gestione della procedura;
- promozione della procedura all'interno dell'azienda;
- supervisione della procedura;
- approvazione dei piani di azione;
- elaborazione dei report di gestione".

L'Inail suggerisce in particolare di individuare, tra i componenti del Gruppo di Gestione della Valutazione, la figura del "**Responsabile gestionale della procedura di valutazione**", con il "ruolo di project manager che agevolerà e coordinerà gli incontri in raccordo con le figure della prevenzione, formalizzerà i processi decisionali, al fine di creare un piano di verifica dei risultati, e controllerà la tempistica e le risorse necessarie; in considerazione di tutti gli obblighi derivanti dal processo valutativo e, in primo luogo, del rispetto del cronoprogramma". Questa figura potrebbe "corrispondere con il dirigente delegato dal datore di lavoro".

Un**secondo momento** prevede lo **sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale**.
Infatti "oltre ad un'adeguata informazione diretta a tutti i lavoratori, inclusi dirigenti e preposti, è importante, in particolare, integrare tale momento informativo ad un'**adeguata formazione** in relazione all'attività/ruolo che alcuni lavoratori o loro rappresentanti andranno a svolgere nel processo valutativo. Particolarmente curata dovrà essere l'informazione/ formazione di quei lavoratori e/o RLS/RLST che, come indicato dalla Commissione Consultiva, saranno 'sentiti' in merito alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto. La formazione, in particolare, sarà mirata ad un approfondimento della metodologia valutativa che si andrà ad applicare".

Infine il **terzo momento** è relativo allo **sviluppo del piano di valutazione del rischio**.
In considerazione dell'articolazione del percorso metodologico individuato dalla Commissione Consultiva e del coinvolgimento dei lavoratori, è necessario uno "sviluppo del piano di valutazione del rischio" proprio per il fatto che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è "un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica".
È dunque indispensabile la "**programmazione temporale**", attraverso "l'approntamento di un vero e proprio **cronoprogramma** che, pur lasciando un margine per eventuali imprevisti, preveda, per ogni singola fase, oltre alla sua durata, anche, in dettaglio, le attività da svolgere e i soggetti deputati ai diversi compiti".

Non ci soffermiamo sulla parte relativa alla **valutazione preliminare** del rischio stress lavoro correlato, già ampiamente trattata ? sempre in relazione al percorso metodologico proposto dall'INAIL ? nell'articolo relativo alla presentazione della lista di controllo per la fase di valutazione preliminare.
Mentre diamo qualche informazione sul **ruolo del medico competente** (MC) in questo percorso metodologico, informazione tratta sempre dalla piattaforma "Focus stress lavoro-correlato" e dal manuale relativo.

Si ricorda che se il MC ha l'obbligo, ai sensi del Decreto legislativo 81/2008, di collaborare al processo di valutazione dei rischi, questa **collaborazione** si trasforma, nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, "in una**partecipazione attiva e fondamentale**, in considerazione del peculiare apporto che il MC può offrire al processo valutativo in virtù del suo ruolo all'interno del sistema prevenzionale aziendale".
Ad esempio un contributo assai prezioso "può essere apportato dal MC all'individuazione dei **gruppi omogenei di lavoratori** per l'effettuazione della valutazione e, ancor di più, nella caratterizzazione di specifici '**eventi sentinella**' e di specifici '**fattori di contesto e di contenuto del lavoro**'. Altresì di rilievo è il ruolo del MC nell'analisi e nell'**interpretazione dei risultati** della fase preliminare della valutazione".
Inoltre nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni il MC "può venire a conoscenza sia di eventuali **situazioni di disagio** sul lavoro sia di elementi soggettivi di percezione del rischio del lavoratore sia di comportamenti del lavoratore stesso quali, ad esempio, consumo di alcol e/o sostanze stupefacenti e psicotrope, compresi farmaci psicoattivi". E sebbene il processo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato si concentri sulle problematiche presenti nel contesto lavorativo, "è opportuno prestare una reale attenzione anche ad eventuali emergenti problemi individuali. In tal caso, le soluzioni sviluppate per la maggioranza dei lavoratori potrebbero non rivelarsi efficaci per la risoluzione dei problemi che coinvolgono solo alcuni di essi".

L'INAIL ritiene poi condivisibile l'approccio della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII). "Il **coinvolgimento del MC** potrebbe richiedersi nel momento in cui, a fronte di una situazione di assenza di un 'rischio residuo', vengono rilevate criticità relativamente a singoli lavoratori in settori diversi dell'azienda; naturalmente, tenuto conto della peculiarità delle problematiche che coinvolgono la sfera psichica del lavoratore, il ruolo del MC, nel rispetto del segreto professionale, sarà fondamentale nella gestione di tali casi". E si ritiene opportuna "un'adeguata informativa ai lavoratori per illustrare loro la possibilità di rivolgersi al MC anche attraverso la richiesta di visita medica".

Per concludere il contributo del MC è di "**primaria importanza** per l'individuazione di indicatori utili anche alla gestione del rischio" ed è necessario anche in un auspicabile processo aziendale di realizzazione - nel contesto del "sistema di promozione della salute e sicurezza" come indicato nel D.Lgs 81/2008 - di "programmi di intervento per la facilitazione all'accesso a servizi specifici di consulenza".

In relazione alla proposta di un percorso metodologico integrato per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, rimandiamo ad un prossimo articolo la presentazione della fase di valutazione approfondita.

Link per l'accesso al " Focus stress lavoro-correlato"

INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro ? ex ISPESL, " Valutazione e Gestione del rischio da Stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.", manuale prodotto con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli, Direttore Dipartimento Medicina del Lavoro - ex ISPESL (formato PDF, 6.68 MB)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it