PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2315 di martedì 19 gennaio 2010

Un percorso applicativo per la gestione del rischio stress

Un'ipotesi di percorso applicativo di valutazione, gestione e prevenzione del rischio stress lavoro-correlato proposto dalla Regione Lombardia. Le azioni formative e informative, la valutazione, la gestione del rischio e i consigli per le piccole aziende.

google_ad_client

PuntoSicuro nei giorni scorsi ha segnalato la pubblicazione della Regione Lombardia - con Decreto 13559 del 10 dicembre 2009 della Direzione Generale Sanità, - degli "**Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004 (Art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni)**".
Del documento - frutto del lavoro del Laboratorio "Stress e Lavoro" ? abbiamo già presentato molte parti, ad esempio in relazione ai fattori stressogeni e ai criteri, metodi e strumenti inerenti lo stress lavorativo e il processo di valutazione e gestione del rischio specifico.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

Ci soffermiamo ora su un capitolo del documento che contiene e propone una specifica **ipotesi di percorso applicativo di valutazione, gestione e prevenzione del rischio stress lavoro-correlato** attivabile nei luoghi di lavoro; un percorso che si ispira a precisi criteri generali (da noi indicati nel precedente articolo dedicato a questo documento), che si basa su un metodo rigoroso e che utilizza un "mix obbligato" di strumenti "adeguato e pertinente a ciascuno step oltre che al tipo di realtà lavorativa".

Azioni comunicative ed informative
Questa parte rappresenta la necessaria premessa dell'intero percorso.
In particolare sono ipotizzabili **diversi filoni comunicativi**:
- "la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni;
- l'esplicitazione, da parte del management interno ai luoghi di lavoro, coadiuvato dalle figure esperte, di tre impegni fondamentali": la volontà di affrontare il problema, il riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e "la volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni (soprattutto di prevenzione collettiva) condivise per affrontare i problemi emersi".
È evidente che qualunque iniziativa dovrà essere valutata in base alle specifiche realtà lavorative: nelle piccole aziende (pochi dipendenti ed un basso livello di complessità organizzativa) potrebbero essere ad esempio "sufficienti incontri che riuniscano tutti i lavoratori supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi, cartellonistica)".

Analisi documentale
Attraverso una griglia di lettura, predefinita ma articolata secondo dimensione e complessità aziendale, saranno esaminati gli atti ed i documenti inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione di salute e sicurezza e gli indicatori correlati allo stress provenienti dai flussi informativi interni ("minimamente: le assenze per malattia, gli infortuni, il turn-over, n° di contenziosi formali e non").

Azioni formative
Queste azioni devono avere come:
- **obiettivo iniziale** quello di "trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa";
- **obiettivo successivo alla VDR** "il rafforzamento delle diverse competenze per l'affronto costante del rischio specifico".
Nel documento sono differenziati ed esplicitati i corsi per dirigenti-preposti, quelli per i lavoratori sul rischio specifico ed eventuali percorsi formativi accreditati (corsi, convegni, seminari, ...) per medici competenti e RSPP.

Valutazione del rischio
La valutazione comprende i seguenti passaggi:
- **valutazione oggettiva tramite metodi di osservazione diretta**: deve essere fatta "una 'fotografia' obiettiva della realtà organizzativa d'impresa", ad esempio attraverso osservazione diretta con report, check-list, job analysis (secondo dimensione e complessità aziendale). Devono anche essere registrati "i dati relativi agli indicatori stress-lavoro-correlati identificati dall'analisi documentale". In questo primo step sarà possibile identificare "gruppi omogenei di lavoratori aventi caratteristiche comuni in merito ai fattori di rischio organizzativo".

- **valutazione soggettiva tramite l'analisi delle soggettività**: la raccolta dei livelli soggettivi di stress lavoro-correlato percepito verrà svolta sui "gruppi omogenei di lavoratori da parte delle figure interne (MC, RSPP, RLS, ecc.) d'intesa, in caso di assenza di figure esperte interne, con una figura professionale consulenziale esterna idonea nel rispetto del segreto professionale e della privacy sui dati sensibili". Il documento riporta diversi consigli relativi all'uso dei questionari.

- un "**report sintetico con analisi dei dati e definizione dei livelli di rischio** a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo stress, e che andrà a integrare il documento generale di valutazione dei rischi".

Gestione del rischio
Sulla base della valutazione del rischio svolta vengono programmati ed effettuati interventi di prevenzione e protezione:
- **soluzioni di prevenzione collettiva**: a seconda dei risultati della valutazione si metteranno in atto corsi informativi/formativi post-intervento e un programma periodico di monitoraggio del clima organizzativo interno. Laddove si evidenzino aree/gruppi omogenei "con rischio oltre soglia, gli interventi saranno preferenzialmente e prioritariamente di interfaccia con organizzazione del lavoro". Se ad esempio in un gruppo si evidenziano aspetti di criticità di tipo conflittuale relazionale, "gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.)".

- **soluzioni di contenimento individuale**: se la valutazione fa emergere "criticità di gruppi ed individui che necessitano di interventi urgenti verranno attivati anche gli interventi di supporto individuale".

- **sorveglianza sanitaria**: una "buona e corretta valutazione dello stress-lavoro-correlato impone una sorveglianza sanitaria sugli indicatori clinici dello stress, riconoscendo come degni di prioritario approfondimento quelli che sono certamente predittivi di danno, almeno sui soggetti risultati alla valutazione del rischio più stressati". Il documento auspica poi che siano introdotti - su base volontaria ? "Programmi di Promozione della Salute (Health Promotion) come miglioramento / monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori anche in relazione allo stress".

Documento di valutazione e gestione del rischio
Il documento deve esplicitare tutti i passaggi sopra indicati indicando, ad esempio, le azioni di sensibilizzazione ed informazione, i soggetti coinvolti e gli strumenti adottati, l'analisi documentale, le azioni formative intraprese, la verifica della formazione sul rischio specifico effettuata dall'RSPP e dal medico competente, il processo valutativo effettuato con gli strumenti di indagine utilizzati ed il report di analisi dei dati con il livello di rischio, il programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva ed individuale, l'eventuale sorveglianza sanitaria, il piano di monitoraggio, ...

Per favorire l'applicazione di questo percorso anche nelle **piccole e medie aziende** il documento riporta per ogni step diversi suggerimenti.
Tuttavia si ricorda che nelle piccole imprese (con meno di 10 addetti) "non è sempre possibile suddividere i lavoratori in gruppi omogenei" e lo stesso datore di lavoro "si trova spesso a svolgere le medesime attività dei dipendenti, senza differenziazione effettiva tra funzioni produttive ed organizzative". In queste situazioni utilizzare strumenti standardizzati, come i questionari, può renderne poco significativa l'elaborazione.
Il documento della Regione Lombardia conclude la sua analisi del percorso applicativo proponendo un **modello di valutazione**

del rischio semplificato che comprende:
- "raccolta di informazioni oggettive (malattie, infortuni, turn-over, ecc.);
- incontri di formazione sul rischio stress per dare a tutti le stesse conoscenze di base ed un linguaggio comune;
- focus group, eventualmente guidati da qualificati consulenti esterni, pubblici o privati, con la partecipazione del medico competente". Possono essere mirati, ad esempio, all'analisi della mansione e dei rischi ad essa legati, ai fattori organizzativi considerati stressogeni dal gruppo,
ai fattori demografici (sesso, provenienza geografica, età, ecc.), alle relazioni interpersonali.
- "riproposizione al gruppo dei lavoratori degli elementi emersi come stressogeni, per individuare insieme le necessarie misure di prevenzione e protezione;
- incontri periodici di tutto il gruppo per monitorare l'andamento delle modifiche e, se necessario, introdurne di nuove".

Regione Lombardia - Direzione Generale Sanità - Decreto n. 13559 del 10 dicembre 2009 - Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004 (Art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it