

Il percorso di valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Premessa

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato, secondo le 'Indicazioni metodologiche' emanate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si articola in due fasi:

- una necessaria (valutazione preliminare)
- l'altra eventuale (valutazione approfondita) da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Un ideale percorso di valutazione dovrebbe articolarsi nei seguenti passaggi:

- **programmazione del percorso** di analisi e valutazione del fattore stress lavoro-correlato, con il coinvolgimento di tutti gli attori della prevenzione aziendale
- **informazione** sul tema dello stress lavoro-correlato rivolta a tutti i lavoratori e lavoratrici (inclusi i preposti, i dirigenti e l'alta direzione), secondo i contenuti dell'accordo Interconfederale del 09/06/2008.
- **individuazione dei GOL** (gruppi omogenei di lavoratori): la valutazione non prende in considerazione i singoli lavoratori, ma gruppi omogenei, (ad es. per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo. L'individuazione è rimessa al datore di lavoro a seconda della propria organizzazione aziendale (es. turnisti, dipendenti di un determinato settore, mansioni, etc.)
- **valutazione preliminare**: obbligatoria
- pianificazione **delle azioni di intervento**
- programmazione di un piano di monitoraggio nel tempo
- **valutazione approfondita**: eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi: gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale delle attività previste nel percorso di valutazione.

1. La valutazione preliminare

La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di **indicatori oggettivi e verificabili**, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- I. Eventi sentinella (indicatori)
- II. Fattori di contenuto del lavoro
- III. Fattori di contesto del lavoro

In questa prima fase possono essere utilizzate **liste di controllo** applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III.

1.1 Gli Eventi sentinella

Gli eventi sentinella sono dei potenziali 'sintomi', delle evidenze che – se più frequenti in determinati periodi, in determinati reparti, in relazione a determinate attività lavorative - possono costituire dei campanelli di allarme su possibili disfunzioni e/o incongruenze di tipo organizzativo. Sono ad esempio eventi sentinella:

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda). La raccomandazione è quella di definire una 'baseline' (es. valore medio di un certo indicatore, per quel GOL, negli ultimi tre anni) e quindi valutare il valore dell'anno in esame rispetto ad essa.

1.2 Gli indicatori del 'contenuto lavorativo'

Sono elementi caratteristici del tipo di lavoro svolto dai diversi gruppi omogenei di lavoratori e del modo in cui tale lavoro viene organizzato dall'azienda. Sono ad esempio indicatori di contenuto:

- ambiente di lavoro e attrezzature
- carichi e ritmi di lavoro

- orario di lavoro e turni
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti.

In relazione alla valutazione dei fattori di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Il 6° comitato ha dato questa precisa indicazione perché, mentre gli eventi sentinella sono numericamente quantificabili, agli indicatori di contenuto può essere attribuito un valore numerico in seguito a valutazioni anche di tipo qualitativo che è bene siano condivise.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori; in ogni caso la scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

1.3 Gli indicatori del 'contesto lavorativo'

Tali Indicatori consentono di indagare come i lavoratori (sempre intesi come GOL e non come singoli) si rapportano con l'organizzazione aziendale, e che modalità di gestione di tali rapporti l'azienda stessa si è data. Sono ad esempio indicatori di contesto:

- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- autonomia decisionale e controllo
- conflitti interpersonali al lavoro
- evoluzione e sviluppo di carriera
- comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Anche per la valutazione dei fattori di contesto, e per gli stessi motivi di quelli di contenuto, occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST.

1.4 Strumenti per la valutazione preliminare

Come si è detto, è previsto che nella fase di valutazione preliminare i soggetti aziendali della prevenzione (datore di lavoro e SPP) possano utilizzare liste di controllo che consentano una più agevole raccolta dei dati ed una loro successiva valutazione oggettiva e parametrica, separatamente per i diversi GOL.

Un utile e pratico strumento di valutazione è rappresentato dal manuale INAIL: all'interno del manuale, oltre a tutti i rimandi alla normativa vigente, è presente una dettagliata descrizione del metodo di valutazione, in conformità alle indicazioni metodologiche ministeriali, oltre ad una serie di schede e checklist per la raccolta dati e la valutazione degli Indicatori di tipo I, II e III.

1.5 Cosa si deve fare al termine della fase di valutazione preliminare?

In seguito alla prima fase di valutazione preliminare possono darsi due casi:

- a) Dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive: il datore di lavoro sarà tenuto a darne conto nel documento di valutazione del rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio, che preveda almeno una ripetizione periodica della valutazione preliminare.

- b) Nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi:
- organizzativi
 - tecnici
 - procedurali
 - comunicativi
 - formativi.

In seguito alla adozione delle misure sarà necessario effettuare nuovamente la valutazione preliminare e, in caso di diminuzione della situazione di rischio a livelli accettabili, indicare le misure adottate nel DVR e monitorarne l'efficacia con il Piano di monitoraggio.

Qualora invece permangano (o risultino nuove ed ulteriori) evidenze di stress, occorre proseguire con la fase di valutazione approfondita.

2. La valutazione approfondita

Ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci si procede, nei tempi che la stessa azienda definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva.

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori. Tale fase deve ovviamente essere applicata unicamente ai GOL per i quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, 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.

Data di chiusura del documento

09 ottobre 2017

Conoscere il rischio

Nella sezione Conoscere il rischio del portale Inail, la Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (Contarp) mette a disposizione prodotti e approfondimenti normativi e tecnici sul rischio professionale, come primo passo per la prevenzione di infortuni e malattie professionali e la protezione dei lavoratori. La Contarp è la struttura tecnica dell'Inail dedicata alla valutazione del rischio professionale e alla promozione di interventi di sostegno ad aziende e lavoratori in materia di prevenzione.

Per informazioni

contarp@inail.it