

Valutazione dello Stress Lavoro Correlato: cosa fare se...

I suggerimenti che seguono fanno riferimento al documento regionale **“Decreto Direzione Generale Sanità Regione Lombardia n 10611 del.15/11/2011 - Valutazione del rischio stress lavoro correlato: indicazioni generali esplicative sulla base degli atti normativi integrati”** che ripercorre i principali riferimenti normativi in merito:

- titolo I° DLgs 81/08
- Accordo Interconfederale 2008 (rec. Accordo Europeo 2004)
- Indicazioni Commissione Consultiva Permanente 17/11/2010

1 -La valutazione dello SLC non è stata ancora avviata

E' esigibile dal 31/12/2010 l'avvio della valutazione, deve cioè essere descritta nel DVR la pianificazione del percorso, che deve comprendere i criteri i metodi e gli strumenti da utilizzare, le figure coinvolte, i tempi di attuazione.

La valutazione può essere richiesta nel corso della riunione periodica o in una riunione apposita, della quale accertarsi che sia fatto il verbale.

Può essere richiesta con nota scritta, rendendosi disponibili a collaborare per una più utile attuazione della valutazione, come previsto dalla norma.

Se non c'è traccia della valutazione o intenzione di confrontarsi con i RLS, essendo una condizione d'inadempienza palese della normativa, si può segnalare la situazione all'organo di vigilanza competente (SPSAL).

Cosa dovrebbe essere già fatto

PIANIFICAZIONE DEL PERCORSO METODOLOGICO DEFINIZIONE DI CRITERI METODI STRUMENTI E CRONOPROGRAMMA
--

Quali riferimenti normativi lo prevedono:

Indicazioni Commissione Consultiva Permanente 17/11/2010

- 31/12/2010 data di avvio delle attività di valutazione
- La valutazione SLC è parte integrante della Valutazione dei Rischi

Titolo I° Dlgs 81/08

- art. 17 - obbligo indelegabile del datore di lavoro di valutazione di tutti i rischi e redazione del DVR
- art. 28 - oggetto della valutazione dei rischi: tutti i rischi tra cui SLC secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8/10/2004

Accordo Interconfederale 2008 (rec. Accordo Europeo 2004)

- Per individuare problemi di SLC: analisi dell'organizzazione del lavoro della condizione operativa e ambientale della comunicazione e della soggettività
- La finalità della valutazione è individuare soluzioni
- Possibili misure per eliminare o ridurre lo SLC : di gestione, comunicazione, formazione e informazione, consultazione

Definizione di criteri, metodi e strumenti per realizzare un BUON PERCORSO (GOOD PRACTICE) da valutare sulla specificità dell'azienda, attingendo ad un mix di possibili strumenti perché il percorso non sia rigido e stereotipato ma rispondente alla realtà

CRITERI

Il processo è gestito direttamente dal DDL e dirigenti

È accompagnato da azioni informative e formative (soprattutto per il gruppo aziendale di coordinamento)

Il processo deve essere orientato alle soluzioni

È prevista la partecipazione attiva dei lavoratori

È ribadita la centralità degli attori interni

La valutazione dello SLC s'integra armonicamente nel processo più generale di VR

METODI

Informazione, comunicazione (strategia di comunicazione a partire dai dirigenti)

Analisi documentale

Azioni formative

Osservazione

Percezione soggettiva

Soluzioni collettive

Soluzioni individuali

Sorveglianza sanitaria

Monitoraggio

STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

Panel di eventi sentinella

(tra cui anche segnalazioni del medico competente di disturbi psicofisici)

Quadro dei fattori di contenuto e contesto che rappresentino la realtà aziendale

STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA

(focus, questionari, interviste, ecc.)

Strumenti per rilevare lo SLC percepito in relazione ai fattori di contenuto e contesto

Per identificare risorse e capacità su cui fare leva

ARRICCHIMENTO DEL PERCORSO – BEST PRACTICE

Percorsi virtuosi orientati al principio della responsabilità sociale: oltre che creare migliori condizioni di lavoro sono a beneficio dell'intera società.

Esempio: convenzione con cooperative di servizi per l'assistenza di anziani per affrontare la conciliazione dei tempi di lavoro e di assistenza familiare per i dipendenti.

2 -La pianificazione del percorso è stata realizzata senza la preliminare consultazione dei RLS o la collaborazione del Medico Competente

E' utile richiedere e acquisire eventuali documenti di programma, anche se unilaterali, per verificare se le scelte di criteri, metodi e strumenti possono o meno essere condivise dai RLS.

Se l'impostazione può essere condivisa e se sono accolti suggerimenti dei RLS anche se successivi, si può proporre la costituzione del gruppo aziendale anche con i RLS e Medico Competente, e riprendere assieme il processo.

Se non sono condivisi criteri, metodi e strumenti segnalare con nota scritta quali limiti individuati, cosa manca, cosa proponete:

esempio 1 - non è prevista una azione comunicativa rivolta ai dirigenti e preposti mentre ritenete che le relazioni gerarchiche siano un aspetto importante da valutare e un possibile ambito dove applicare soluzioni.

Esempio 2 - L'assenza del Medico Competente in fase di pianificazione impoverisce l'attenzione e le indicazioni per esplorare gli aspetti della salute.

Cosa dovrebbe essere fatto

CONSULTAZIONE PREVENTIVA DEL RLS – RLST COINVOLGIMENTO MEDICO COMPETENTE CONSULENZE ESTERNE

Quali riferimenti normativi lo prevedono:

Titolo I ° DLgs 81/08

- art. 29 – modalità di effettuazione della valutazione: collaborazione con RSPP e Medico Competente, consultazione preliminare dei RLS
- art. 25 medico competente

Accordo Interconfederale 2008 (rec. Accordo Europeo 2004)

- l'utilizzo di esperti esterni integra le risorse interne non le sostituisce

3 – E' stata omessa la fase di comunicazione, informazione e formazione, cioè non ci sono le premesse per la partecipazione dei ruoli e delle competenze interne)

Si può mettere in evidenza quali contributi vengono persi da:

Dirigenti: per fornire dati oggettivi e organizzativi, sul personale, contratti, distribuzione e flessibilità dell'orario, (turni, richiesta di reperibilità , ore di straordinario, ferie non godute, assenze per malattie), formazione e addestramento, dati su infortuni, incidenti, segnalazione di problemi, "clima aziendale", sistemi di comunicazione aziendale, idee per soluzioni organizzative, gestione delle risorse umane, della formazione, delle comunicazioni, procedure.

RSPP e addetti al servizio di prevenzione: per fornire dati oggettivi e organizzativi, conoscenza degli elementi di disagio e di rischio sugli ambienti di lavoro ed ergonomia, idee per soluzioni di miglioramento.

RLS per rappresentare la percezione collettiva di disagi organizzativi, ambientali e di ergonomia, le segnalazioni di lavoratori e gruppi di lavoratori, le proposte di miglioramento

Medico competente: per riportare gli elementi di disagio percepito, visite straordinarie su richiesta, numero di valutazioni di idoneità al lavoro con

limitazione, le patologie professionali, la frequenza di disturbi stress- correlabili, abuso di farmaci, alcool, disturbi dell'alimentazione, proposte di miglioramento

Lavoratori: fonte attendibile e indispensabile per capire la "vera organizzazione del lavoro ", raccogliendo da loro le osservazioni e la percezione soggettiva. La loro partecipazione alla valutazione delle fonti del rischio da SLC ma anche alla proposizione di soluzioni organizzative e ambientali è essenziale.

Cosa dovrebbe essere fatto

FASE DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Quali riferimenti normativi lo prevedono:

Titolo I ° DLgs 81/08

- art. 36 informazione dei lavoratori
- art.37 formazione dei lavoratori e RLS

4 – la valutazione preliminare, realizzata senza la partecipazione dei RLS, ha messo in evidenza l'assenza del rischio SLC, in contraddizione con quanto percepito dai lavoratori.

E' necessario acquisire ed analizzare i dati oggettivi raccolti dalla azienda (eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto)

Verificare se gli strumenti utilizzati (liste di controllo) rappresentano l'attività aziendale; ad esempio se sono raccolti i dati sulle principali criticità organizzative che rilevate, se sono rappresentati i veri fattori di contesto o si sono utilizzate check list standard.

Per riavviare il processo di valutazione si possono proporre al Datore di lavoro osservazioni di segno diverso che vengono dalla consultazione dei lavoratori, anche con l'utilizzo di strumenti "oggettivi" come un breve questionario mirato. Non si tratta di una contro-valutazione del rischio SLC ma della percezione dei lavoratori che rappresentate.

Può servire come contributo e come premessa per riavviare assieme il processo di valutazione; se non c'è intenzione da parte dell'azienda di rivedere la valutazione già fatta, e in presenza di evidenti discrepanze tra le due rilevazioni, può essere utile verificare con l'organo di vigilanza come procedere.

Cosa dovrebbe essere fatto

VALUTAZIONE PRELIMINARE: C'E' O NON C'E' IL RISCHIO? INDICATORI OGGETTIVI VERIFICABILI

Quali riferimenti normativi lo prevedono

Indicazioni Commissione Consultiva Permanente 17/11/2010

- Due fasi di valutazione:
necessaria / preliminare
eventuale / approfondita
- Indicatori: eventi sentinella, fattori di contesto, fattori di contenuto
- Metodologia: utilizzo di liste di controllo, sentendo lavoratori e RLS

MISURE DI PREVENZIONE

Quali riferimenti normativi lo prevedono

Accordo Interconfederale 2008 (rec. Accordo Europeo 2004)

- La finalità è individuare soluzioni
misure per eliminare o ridurre lo SLC : di gestione, comunicazione, formazione e
informazione, consultazione

Quali decisioni di intervento migliorativo (orientamento alle soluzioni)

- modifiche organizzazione del lavoro*
- modifiche orario*
- migliore utilizzo risorse e competenze*
- miglioramenti ambientali-ergonomici*
- formazione mirata*
- sostegno mirato anche sanitario, counseling individuale e di gruppo*

VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

VALUTAZIONE APPROFONDATA: PERCEZIONE SOGGETTIVA DEL SLC