

Padova, 22/04/2010

## **Relazione dell'incontro tra la Delegazione Pubblica, la Delegazione Sindacale e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, per la presentazione del progetto di "Valutazione dello stress da lavoro correlato", per valutare i rischi psicosociali, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.**

Premesso che l'obbligo di valutazione dei rischi psicosociali, tra i quali lo stress, non nasce con il Decreto Legislativo n. 81/08, occorre rilevare che con quest'ultimo provvedimento normativo, coordinato con le integrazioni e le correzioni del D.Lgs. n. 106/2009, all'art. 28 il legislatore rende obbligatoria la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Tale obbligo entrerà in vigore il 1 agosto 2010.

Il progetto è stato illustrato, in data 19 aprile 2010, dal Prof. N. De Carlo (coordinatore), del Dipartimento di Psicologia Applicata dell'Università degli Studi di Padova.

Il costo del progetto ammonta a 16.000 euro.

Il metodo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato, elaborato da un gruppo di professionisti del Dipartimento di Prevenzione SPISAL - ASL n. 16 di Padova, del Dipartimento di Psicologia Applicata e del Dipartimento di Medicina Ambientale e Sanità Pubblica dell'Università di Padova e di altri professionisti del Servizio Sanitario della Regione Veneto, è denominato **VIS** (valutazione indicatori di stress).

La valutazione del rischio da stress da lavoro correlato viene rivolta, in questa prima fase, **solo al personale tecnico amministrativo**.

Ma quali sono le caratteristiche di questo metodo:

- è una valutazione preliminare;
- è applicato dai soggetti/attori aziendali (stakeholder).

Il metodo VIS, attraverso la compilazione di varie schede, viene suddiviso in due fasi.

Nella prima fase sarà effettuata un'indagine che prenderà in considerazione elementi oggettivi, nella seconda fase, che verrà avviata dopo l'estate, sarà effettuata un'indagine che prenderà in considerazione elementi soggettivi.

### **1ª Fase: Valutazione oggettiva**

Serie indicatori oggettivi (tipologia di contratto, assenteismo, cessazioni, vertenze per molestie sessuali e morali, dati sanitari, ecc.), per un totale di dieci indicatori, che l'azienda raccoglie in maniera autonoma e alla quale verrà data una prima valutazione qualitativa sull'esistenza o meno del rischio da stress da lavoro correlato.

### **2ª Fase: Valutazione soggettiva**

Serie di indicatori soggettivi tramite il test Q-Bo Short (contenuto del lavoro, gestione della sicurezza, crescita professionale, ecc.)

Tale scheda deve essere compilata all'interno di un gruppo (**focus group**) formato dal responsabile delle risorse umane, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal medico

competente e da un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o in mancanza di quest'ultimo da un rappresentante della RSU.

Alla fine il datore di lavoro fa propria la valutazione.

Infine, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, il medico competente, avvia un monitoraggio dei disturbi da stress, tramite la compilazione da parte dei lavoratori di una scheda dei "sintomi" tratta dal test Q-Bo Short.

Alcuni esempi di sintomi che andranno trattati: bocca secca, cardiopalmo, sudorazione, astenia, mal di testa, annebbiamento della vista, ecc.).

Evidentemente siamo in una fase di sperimentazione, il modello dovrà essere perfezionato con l'aiuto di tutte le parti interessate, risulta quindi indispensabile fornire una preparazione adeguata alla dirigenza aziendale e ai RLS e norme e procedure dovranno essere condivise con tutti i lavoratori ed inserite nei piani di informazione e formazione.

In conclusione, si ritiene che il modello proposto, costruito su un insieme di indicatori oggettivi/soggettivi, ha come fondamento una prima valutazione di screening, dalla quale sarà possibile evidenziare, in prima battuta, la presenza o assenza di rischi psicosociali, ma che dovrà essere ulteriormente completata con opportuni interventi sull'organizzazione del lavoro (ambiente ed attrezzature di lavoro, pianificazione dei compiti, ecc.), in quanto lo stress legato al lavoro è un sintomo di un problema organizzativo e non una debolezza individuale.

Ulteriori considerazioni e/o integrazioni si faranno quando sarà a disposizione il materiale presentato all'incontro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Claudio Bedin