

STRESS DA LAVORO CORRELATO

A far data dal 31 dicembre 2010 decorre l'obbligo per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di predisporre la programmazione della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, di cui agli artt. 6 e 28 del D.lgs 81/08 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza nel lavoro), valutazione che, dal primo gennaio 2011, dovrà prendere concretamente avvio.

Il Testo Unico, così come modificato dal D.lgs n°106/09, ribadisce il principio secondo il quale la sicurezza dei lavoratori va considerata globalmente e dunque anche in riferimento ai rischi di tipo immateriale, tra i quali, espressamente, quelli che riguardano lo **stress lavoro-correlato**.

Quest'ultimo è stato definito dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia dalle parti sociali il 9 giugno 2008, come uno **stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.**

Diversi sono i fattori individuati nel testo dell'accordo e propri del contesto o del contenuto del lavoro, ritenuti idonei ad ingenerarlo, ad esempio il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro o una comunicazione "povera"; altrettanto differenziati sono gli indici del fenomeno, come un alto assenteismo, un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori.

Proprio nell'Accordo Europeo del 2004 troviamo precisato che l'obbligo previsto per i datori di lavoro di tutelare i lavoratori da situazioni di stress lavorativo rientra nel più generale obbligo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, di cui alla direttiva quadro 89/391, con la conseguente necessità che i datori di lavoro adottino misure, individuali o collettive, per prevenire, eliminare o ridurre tali problemi.

A questo scopo, il D.lgs 81/2008, ha istituito, presso il Ministero del lavoro, una Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6), e ha previsto, all'art. 17, l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare una valutazione di tutti i rischi connessi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, di cui dar conto in un documento appositamente redatto secondo quanto disposto dal successivo art. 28. La data di decorrenza dell'obbligo, inizialmente individuata nel primo agosto 2010 (art. 28 comma 1 bis D.lgs 81/08), è stata successivamente trasposta, dal decreto n°106/09, al 31 dicembre

2010. Secondo quanto previsto nel decreto, inoltre, la valutazione va effettuata tenendo specificamente conto delle indicazioni metodologiche fornite dalla Commissione.

Tali indicazioni sono state elaborate dalla Commissione Consultiva alla riunione del 17.11.2010, ed approvate e riportate dal Ministero del Lavoro con la successiva Circolare n°23692 del 18.11.2010.

Viene così fornita una metodologia di ricognizione dei rischi da stress lavoro-correlato applicabile ad ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro su gruppi omogenei di lavoratori, non su singoli, avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione con il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

Tale metodologia individua due fasi della valutazione, una preliminare ed obbligatoria, e l'altra, eventuale, da attivare qualora a seguito della prima siano emersi fattori di rischio da stress da lavoro e le relative misure intraprese si siano rivelate inefficaci.

1) Valutazione preliminare: essa consiste nel verificare la sussistenza di indicatori dai quali possa desumersi l'esistenza di un rischio da stress da lavoro per i propri dipendenti. Sulla scorta dei segnali individuati nel testo dell'Accordo europeo del 2004, indicatori di tal tipo sono considerati I) taluni eventi sentinella, es. assenze frequenti per malattia, indici infortunistici; II) fattori relativi al contenuto del lavoro, come ambiente lavorativo, attrezzature, ritmi ed orari di lavoro; III) fattori attinenti al contesto di lavoro, es. conflitti interpersonali e autonomia decisionale.

Ove a seguito dell'indagine non emerga alcun elemento di rischio, il datore di lavoro potrà limitarsi ad esplicitarne i risultati nel Documento di Valutazione dei Rischio (DVR), ed a prevedere un piano di monitoraggio.

Qualora, invece, un rischio si sia delineato, il datore di lavoro dovrà intraprendere specifiche misure correttive, opportunamente pianificate, e consistenti ad esempio in interventi formativi, organizzativi, tecnici etc. In caso di inefficacia, come sopra anticipato, si apre la seconda fase.

2) Valutazione approfondita: essa consiste nella valutazione delle percezioni soggettive dei lavoratori, operata grazie all'utilizzo di strumenti come questionari, focus-group, interviste etc. Nelle aziende di grandi dimensioni ci si potrà limitare ad effettuare l'indagine su un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle aziende con un numero di lavoratori non superiore a 5, in luogo delle valutazioni innanzi illustrate, i datori di lavoro potranno optare per metodologie più specificamente

mirate a garantire il coinvolgimento dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia (come ad es. le riunioni).

Infine, la Circolare reca la precisazione che la data del 31 dicembre vada intesa come data di avvio delle attività di valutazione e che il DVR dovrà riportare la programmazione temporale delle attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.

Si precisa, inoltre, che i datori di lavoro che abbiano già effettuato tale valutazione alla data del 17.11.2010, non debbano ripetere l'indagine ma unicamente aggiornarla qualora ricorrano le ipotesi, previste dall'art. 29 D.lgs 81/08, di modifiche significative del processo produttivo, della organizzazione del lavoro, del grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20101118_stresslavorocorrelato.htm