

Circolare per i clienti dello studio

22 novembre 2010

Ai gentili clienti
Loro sedi

Dal 31.12.2010 le procedure per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che dal prossimo **31.12.2010** tutti i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avviare le **procedure per la determinazione del rischio stress lavoro-correlato**, che devono considerarsi parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Le procedure per la valutazione di tale tipologia di rischio sono state approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il 17.11.2010 e rese opportunamente note dal Ministero del Lavoro con la lettera circolare del 18.11.2010. La **metodologia procedurale** predisposta è suddivisa in **due fasi**, la **valutazione preliminare** (*necessaria*) e la **valutazione approfondita** (*eventuale*, ossia 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). Si ricorda che la valutazione stress lavoro-correlato deve essere effettuata in **ogni luogo di lavoro** su **gruppi di lavoro omogenei e non sul singolo lavoratore**. Detti gruppi potranno essere **individuati automaticamente dal datore di lavoro** in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

Rischio stress lavoro-correlato

Dal **31.12.2010** tutti i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad **avviare le procedure per la valutazione dei rischi stress lavoro-correlato**.

1

*Studio Dott. Maurizio Donadelli- Dottore Commercialista
Viale Italia 48 - 57023 Cecina (Livorno)
Tel 0586 631605 - Fax 0586 630337 - info@studiodonadelli.it*

Per stress lavoro-correlato deve intendersi, ai sensi dell'accordo europeo del 09.06.2008:

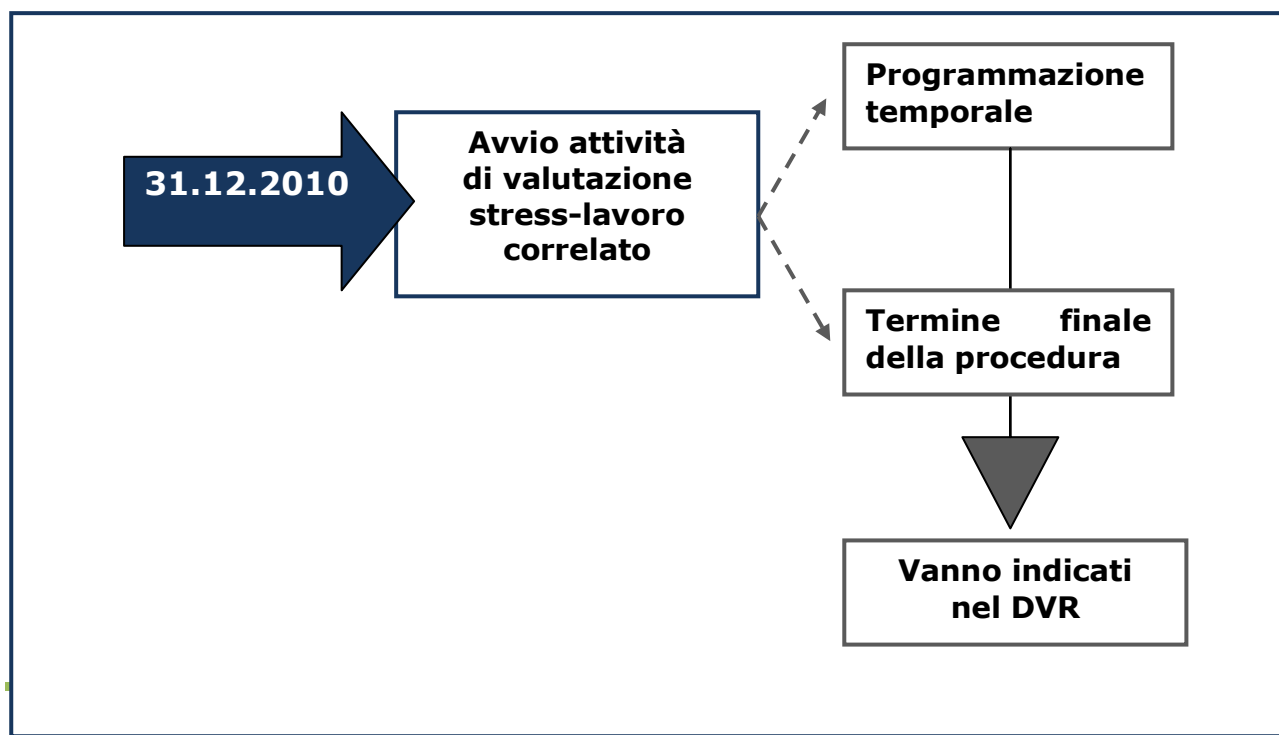


una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente e/o lavorative.

Tuttavia **non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato**. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

Tali rischi sono considerati **parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e dovranno essere **individuati mediante le procedure approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro** del 17.11.2010 e rese opportunamente note dal Ministero del Lavoro con la lettera circolare del 18.11.2010. Al riguardo è importante evidenziare che dette disposizioni indicano un percorso metodologico che rappresenta il **livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione** del rischio da stress lavoro-correlato.

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**.



Datori di lavoro che hanno già effettuato la valutazione stress lavoro-correlato

I datori di lavoro che alla data del 17.11.2010 (data di approvazione delle presenti indicazioni metodologiche) **hanno già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 — così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 — **non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima**, secondo quanto indicato nelle procedure di cui in oggetto, nelle ipotesi di cui all'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, ossia nelle situazione per cui si verifichi:

- **modifiche del processo produttivo;**
- **modifiche della organizzazione del lavoro significative** ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- **evoluzione della tecnica**, della prevenzione o della protezione;
- a seguito **di infortuni significativi;**
- qualora i risultati della **sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.**

Metodologie per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve essere **effettuata** (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal **datore di lavoro** avvalendosi del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** con il coinvolgimento del **medico competente**, ove nominato, e previa consultazione del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST)**. Tale attività deve essere compiuta con riferimento a **tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori**, compresi dirigenti e preposti, e deve essere effettuata su **gruppi di lavoro omogenei e non sul singolo lavoratore.**

Gruppi di lavoro omogenei

Per gruppi di lavoro omogenei si intendono **gruppi di lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo**, quali, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione. L'**individuazione** dei gruppi omogenei può essere **effettuata**

automaticamente dal datore di lavoro in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

La metodologia approvata della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro si articola in due fasi:

- ↗ la **valutazione preliminare** che è necessaria;
- ↗ la **valutazione approfondita** che è solo eventuale e dovrà essere attivata nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato per i quali le misure di correzione adottate sono risultate inefficaci.

Valutazione preliminare

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

1. Eventi sentinella;

Eventi sentinella

Per eventi sentinella si intendono eventi quali:

- 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).

2. fattori di contenuto del lavoro;

Fattori di contenuto del lavoro

Per fattori di contenuto del lavoro si intendono eventi quali:

- ambiente di lavoro e attrezzature;

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

3. fattori di contesto del lavoro.

Fattori di contesto del lavoro

Per fattori di contesto del lavoro si intendono eventi quali:

- 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).

Le modalità operative sottolineano che in relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto (punti 2. e 3.) è necessario sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST; nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

Un volta conclusa la fase preliminare il datore di lavoro dovrà valutare se da detta procedura:

- **NON emergono elementi di stress lavoro-correlato;**

In tal caso il datore di lavoro dovrà **procedere solo** a:

- **darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR);**
- **prevedere un piano di monitoraggio.**

Valutazione permanente

Diversamente se **emergono elementi di stress lavoro-correlato** tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive.

In tal caso il datore di lavoro dovrà provvedere alla **pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi** (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi).

Se tali interventi correttivi dovessero risultare **inefficaci**, l'impresa dovrà procedere alla fase

di valutazione approfondita, nei tempi definiti dall'impresa stessa nella pianificazione degli interventi.

La valutazione approfondita si concretizza nella:

→ **valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori;**

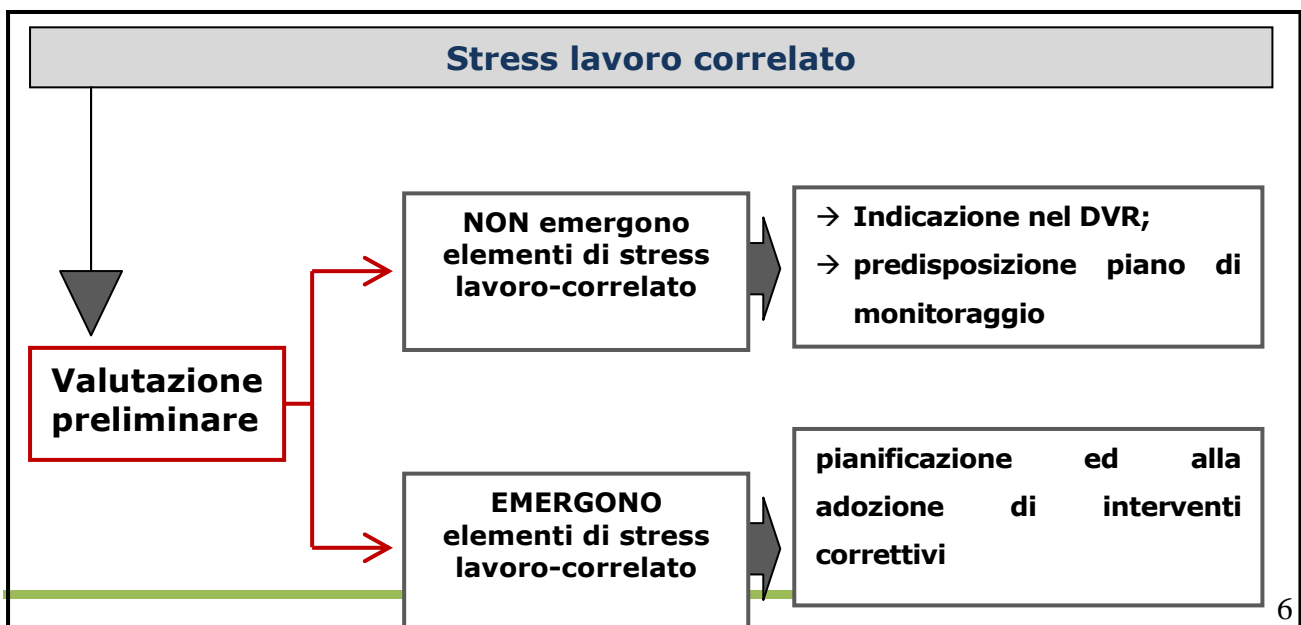
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori

La valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori deve essere effettuata **solo sui gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche;** inoltre nelle **aziende di grandi dimensioni** è previsto che possa essere realizzata solo su un **gruppo rappresentativo di lavoratori.** Tale procedura si esplica attraverso l'adozione di specifici strumenti, quali:

- *focus group*;
- interviste semi-strutturate;

in relazione ai fattori/indicatori riportati nella fase preliminare.

➔ 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.**



↓
**Se tali interventi
risultano inefficaci**

↓
**Valutazione
approfondita**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti