

SICUREZZA SUL LAVORO - D.LGS. 81/08 - INDICAZIONI SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA STRESS LAVORO-CORRELATO - MINISTERO DEL LAVORO - NOTA 23692/2010

Come noto, il termine per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 comma 1-bis del D.Lgs. 81/08 è fissato al 31 dicembre 2010 (cfr. suppl. n. 4 al Not. 7/2010).

Al riguardo la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del lavoro, ha emanato, in data 18 novembre 2010, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater e all'art. 28 comma 1-bis del D.Lgs. n. 81/08, la lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692, recante le indicazioni per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Tale nota è reperibile sul sito del Collegio in calce alla presente.

Il documento ministeriale, nel ricordare che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi, descrive il percorso metodologico minimi di attuazione dell'obbligo di tale valutazione in capo ai datori di lavoro pubblici e privati e riferita a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti.

La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori (ad esempio per mansioni) che risultano esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che il datore di lavoro può effettuare in ragione dell'organizzazione aziendale.

Al proposito la Commissione consultiva riporta come esempi i turnisti, i dipendenti di un determinato settore, chi svolge la medesima mansione, ecc.

Metodologia

La valutazione si svolge in due fasi:

1. Valutazione preliminare, obbligatoria;
2. Valutazione approfondita, da effettuarsi successivamente, qualora la valutazione preliminare abbia fatto emergere elementi di rischio e le misure di correzione adottate siano inefficaci.

Fase 1: consiste nella rilevazione, da effettuare anche mediante liste di controllo, di indicatori oggettivi e verificabili e, se possibile, apprezzabili numericamente. Tali indicatori possono essere:

1. Eventi sentinella, quali ad esempio: 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, quali ad esempio: 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, quali ad esempio: 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).

In riferimento ai fattori 2 e 3, occorre consultare i lavoratori (nelle aziende molto grandi si può definire un campione rappresentativo) e/o RLS/RLST.

Se dalla valutazione non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere azioni correttive, il datore di lavoro riporta la valutazione nel documento di valutazione dei rischi (DVR) e, tra le misure di programma, prevede l'attivazione di un piano di monitoraggio.

Nel caso contrario il datore di lavoro pianifica ed adotta interventi correttivi ad esempio di tipo organizzativo, procedurale, formativo, ecc.

Fase 2: qualora gli interventi, adottati a seguito della Fase 1, risultino inefficaci, si procede alla valutazione approfondita.

Tale valutazione, riferita a gruppi omogenei di lavoratori, prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori sugli indicatori analizzati in Fase 1, anche attraverso questionari, focus group, interviste.

Nelle aziende di grandi dimensioni, l'indagine può essere svolta tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese molto piccole (fino a 5 lavoratori) l'indagine può svolgersi mediante riunioni che coinvolgano direttamente i lavoratori nella ricerca di soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Disposizioni transitorie e finali

A partire dal 1° gennaio 2011 i datori di lavoro devono avviare l'attività di valutazione del rischio stress lavoro-correlato sulla base delle indicazioni metodologiche fornite dal Ministero.

Pertanto i datori di lavoro, a partire dal 1° gennaio 2011, devono aggiornare il DVR con la programmazione delle attività di valutazione e con l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse.

Di tale decorrenza, chiaramente indicata nel DVR, terranno conto gli organi di vigilanza ai fini dell'adozione di provvedimenti sanzionatori.

I datori di lavoro che già hanno effettuato tale valutazione all'interno del proprio DVR sulla base dell'accordo europeo del 2004, non devono ripetere l'indagine, ma esclusivamente aggiornare la propria valutazione nelle ipotesi previste dall'art. 29 comma 3 del D.Lgs. n. 81/08, sulla base delle indicazioni della lettera circolare in oggetto.

Il Ministero si è riservato di verificare l'efficacia della metodologia ed eventualmente di integrare le indicazioni effettuando un monitoraggio delle attività realizzate ed elaborando una relazione entro il 18 novembre 2012.