

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581

ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE

**Roma, 23 Novembre 2010****LAV10214****SM****Oggetto: Stress Lavoro correlato. Linee guida di valutazione redatte dalla Commissione Consultiva.**

Com'è noto, durante la conversione in Legge del Decreto n. 78/2010, il Parlamento ha differito al 31 Dicembre p.v la scadenza per la valutazione dello stress da lavoro correlato, nell'ambito del documento unico di valutazione dei rischi (D.V.R.) previsto dall'art.28, comma 1 del D.lgvo 81/2008 (nuovo Testo unico sulla sicurezza sul lavoro). Il differimento era stato giustificato con la mancanza, all'epoca, delle Linee guida per la valutazione di questo stress che, ai sensi del comma 1 bis del citato art. 28, dovevano essere predisposte a cura della "Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro". La Commissione ha terminato i lavori ed ha elaborato delle indicazioni, che il Ministero del Lavoro ha fatto proprie con la lettera circolare del 18 Novembre 2010, allegata in calce alla presente nota.

La Commissione afferma che la valutazione del rischio da stress lavoro - correlato costituisce parte integrante della valutazione dei rischi, ed è eseguita 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. Detta valutazione interessa tutte le lavoratrici ed i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti, e non prende in esame singoli individui ma gruppi omogenei di lavoratori (ad es, per mansioni o partizioni organizzative) esposti allo stesso tipo di rischio, secondo una valutazione che ogni datore di lavoro può effettuare autonomamente tenuto conto dell'effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore, oppure chi svolge la stessa mansione, ecc..). Prima di analizzare la metodologia individuata dalle Linee guida, sembra opportuno evidenziare che la Commissione ha interpretato la scadenza del 31 Dicembre 2010 **come data di avvio delle attività di valutazione**; tuttavia, nel documento di valutazione dei rischi va riportato il termine finale entro cui le suddette attività verranno completate. I datori di lavoro che, alla data del 17 Novembre u.s, abbiano già effettuato la valutazione dello stress da lavoro - correlato nel rispetto dell'accordo europeo dell'8 Ottobre 2004, non devono ripetere l'indagine; costoro sono chiamati soltanto ad aggiornare la valutazioni compiute, nelle ipotesi previste dall'art.29, comma 3 del T.U sulla sicurezza dei lavoratori (quindi, ad esempio, in occasione di modifiche al processo produttivo o all'organizzazione del lavoro, rilevanti per la sicurezza e la salute dei lavoratori, o a seguito di infortuni gravi, ecc..), applicando la metodologia individuata dalla Commissione.

Occupiamoci proprio di questa metodologia. La Commissione ha articolato la valutazione in due fasi, di cui una (quella preliminare) è sempre necessaria mentre l'altra (chiamata

“approfondita”) è soltanto eventuale, ed è attivata soltanto quando la valutazione preliminare abbia rivelato l'esistenza di elementi di rischio da stress lavoro – correlato, e le misure correttive adottate si siano rivelate inefficaci.

La valutazione preliminare mira ad individuare degli indicatori oggettivi e verificabili dello stress (se possibile, numericamente quantificabili), raggruppabili almeno in tre distinte famiglie:

- 1 Eventi sentinella, come ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele da parte dei lavoratori. Questi eventi vanno valutati in base a dei parametri omogenei, individuati internamente all'azienda (es, andamento nel tempo degli indici infortunistici).
- 2 Fattori di contenuto del lavoro, come: ambiente di lavoro ed attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti.
- 3 Fattori di contesto del lavoro, quali: ruolo nell'ambito dell'organizzazione; autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza sulle prestazioni richieste).

Per valutare i fattori di cui ai citati punti 2 e 3, occorre sentire i lavoratori e/o il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza, secondo le modalità decise dal datore di lavoro.

Al termine della valutazione preliminare, qualora non fossero emersi rilevanti fattori di rischio da stress lavoro correlato, il datore di lavoro si limita a dar conto delle attività svolte nel DVR, ed a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, se la valutazione preliminare evidenziasse significativi elementi di rischio, il datore è chiamato a pianificare e adottare gli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi); qualora questi ultimi si rivelassero insufficienti, ciò fa scattare la fase della valutazione approfondita che si svolge mediante più strumenti di indagine (focus group, interviste semi strutturate, ecc..), e che si rivolge a quei gruppi omogenei di lavoratori che hanno evidenziato le problematiche da stress. Nelle aziende di maggiori dimensioni, è possibile realizzare questa fase di indagine attraverso un campione rappresentativo di lavoratori, mentre in quelle che occupano fino a 5 lavoratori il datore può ricorrere a modalità di valutazione (es riunioni), che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Cordiali saluti.