PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2220 di mercoledì 29 luglio 2009

Gli obblighi normativi sullo stress lavoro correlato

La valutazione del rischio stress: in cosa consiste l'obbligo normativo? come individuare una situazione di stress e come individuare le misure per la riduzione del rischio? A cura della Direzione Sanità della Regione Piemonte.

google_ad_client

Riportiamo di seguito un approfondimento relativo a "Gli obblighi normativi sullo stress lavoro correlato" pubblicato sul numero di giugno del Bollettino Regionale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro "Io scelgo la sicurezza" a cura della Direzione Sanità, Prevenzione Sanitaria ambienti di vita e di lavoro della Regione Piemonte.

L'articolo è a cura di M. Montrano e G. Porcellana (ASL TO3).

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Gli obblighi normativi sullo stress lavoro

Nella relazione che accompagna lo schema del decreto legislativo correttivo ed integrativo del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 27/3/2009 il rischio da stress lavoro correlato viene indicato tra i "c.d. nuovi rischi e quindi meritevole di una attenta ponderazione".

In realtà lo stress, ovvero i rischi conseguenti alla reazione allo stress, non sono del tutto nuovi. Qualcuno ricorderà che nel 2002 la settimana Europea per la sicurezza era dedicata allo stress legato al lavoro e che fin dal 1996 i documenti dell'Unione Europea in tema di valutazione prendevano in considerazione i rischi psicosociali.
Lo stress non è un nuovo rischio neppure per la normativa Italiana, infatti a seguito della condanna ricevuta dal nostro paese per gli effetti della Sentenza della Corte di Giustizia Europea, 15 novembre 2001, con la Legge 1 marzo 2002, n. 39 «Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea - Legge comunitaria 2001" venne modificato il Decreto Legislativo 626/94 e venne introdotto l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.
E non vi è dubbio che tra "tutti i rischi" vi fossero anche i rischi psicosociali, quali lo stress, il burn-out e la violenza sul posto di lavoro (tra cui il mobbing).
Vale inoltre ricordare che su questi temi è prevista anche una specifica formazione di coloro che intendendo svolgere il ruolo di Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione debbono frequentare il modulo C, di cui all'accordo tra il Governo e le Regioni del 26/1/2006.

Dunque premesso che l'obbligo di valutazione dei rischi psicosociali, tra i quali lo stress, non sorge con il Decreto Legislativo 81/08 occorre rilevare che con quest'ultimo provvedimento normativo il legislatore ha voluto mettere in risalto, nell'articolo 28, l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato e ha ritenuto di indicare come riferimento vincolante "i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004". Tale accordo ci ricorda come il "Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme".

Inoltre ci indica i fattori attraverso i quali è possibile l'individuazione di un problema di stress correlato al lavoro:

- un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.);
- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.);
- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.);
- i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

Di conseguenza le misure per la riduzione del rischio suggerite dall'accordo comprendono ad esempio:
- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

Come noto il Decreto legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito con modificazioni dalla Legge 27 febbraio 2009 n. 14, ha modificato il termine indicato dall'articolo 306, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, stabilendo che "con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 28, commi 1 e 2, del medesimo decreto legislativo, concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato e la data certa, è prorogato al 16 maggio 2009".

Dunque non essendo intervenuta alcuna ulteriore proroga l'applicazione del Decreto Legislativo 81/ 08 relativamente agli obblighi di valutazione dello stress lavoro-correlato è oggi in vigore. Ma a quanto pare la questione non è definitivamente chiusa, infatti l'iter del decreto correttivo prosegue (anche se la bozza del Governo ha incassato il parere contrario della Conferenza delle Regioni) e, in base all'articolo 1 comma 5 della Legge 123/07, sarà necessario attendere il prossimo 16 agosto 2009 per conoscere (forse) l'epilogo di questa vicenda.

"Io scelgo la sicurezza", 02/2009 ? giugno 2009.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it