PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2781 di giovedì 26 gennaio 2012

Indicazioni e chiarimenti per la valutazione stress lavoro-correlato

Nuove indicazioni per la corretta gestione del rischio stress dal Coordinamento tecnico interregionale. I tempi necessari alla valutazione, il percorso che le aziende devono aver già fatto e l'autocertificazione per le micro aziende.

Brescia, 26 Gen ? Come più volte ricordato nei nostri articoli, dal **31 dicembre 2010** per le aziende italiane è in vigore l'obbligo di valutare il **rischio da stress correlato al lavoro**. E in relazione a questo obbligo, introdotto in forma esplicita dal Decreto legislativo 81/2008, sono stati pubblicati in questi anni sia documenti scientifici, che vari atti di indirizzo e chiarimento.

Anche le Regioni contribuiscono attivamente a questo percorso evolutivo e il Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha recentemente realizzato - dopo la guida operativa del 2010 e attraverso l'opera di un gruppo di lavoro interregionale - un nuovo documento dal titolo "**Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**".

Il presente documento affronta, sotto forma di **FAQ** (Frequently Asked Questions), molti aspetti della gestione e vigilanza del rischio stress: ad esempio con riferimento ai requisiti minimi che le valutazioni devono soddisfare, ai criteri per l'individuazione delle azioni correttive, ai criteri per il controllo delle aziende da parte degli organi di vigilanza, ai necessari chiarimenti relativi ad aspetti generali del percorso valutativo, ...

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

Ci soffermiamo, in questa breve presentazione, sul chiarimento di alcuni aspetti generali della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

La valutazione dello stress lavoro-correlato riguarda anche la valutazione del burnout e del mobbing?
Se per quanto riguarda il burnout, "la valutazione dello stress lavoro-correlato comprende anche tale fenomeno in quanto esso rappresenta una forma particolarmente esasperata di stress da disfunzione organizzativa", il mobbing ("trattandosi di comportamenti individuali, volontari, illeciti e dolosi") non può essere oggetto di valutazione del rischio in senso stretto. Tuttavia, continua il documento, "nel valutare il rischio da stress lavorocorrelato si prendono in considerazione aspetti dell'organizzazione del lavoro (di contenuto o di contesto) che possono rappresentare elementi di attacco a una o più persone come atti vessatori, o che possono costituire un terreno favorevole". E la presenza di casi di mobbing in azienda (istanze giudiziarie) "va considerata come indicatore di possibile stress lavoro-correlato".

Dopo aver sottolineato più volte che le indicazioni metodologiche della Commissione consultiva costituiscono solo il **livello minimo di attuazione dell'obbligo**, il gruppo di lavoro interregionale si occupa dei **tempi che generalmente occorrono per l'attuazione delle varie fasi del processo di valutazione**.

I**tempi** per realizzare la valutazione preliminare "devono essere congrui con la dimensione e la complessità aziendale, in particolare in relazione al numero di partizioni organizzative o gruppi omogenei. Quest'ultimo aspetto riguarda in particolare le

aziende di maggiori dimensioni per le quali il completamento della fase preliminare potrebbe richiedere un arco temporale di alcuni mesi". E alcune tappe del percorso (ad esempio individuazione gruppi/partizioni, piano di valutazione, costituzione team di valutazione,...) "possono richiedere 1-2 mesi, senza significative differenze tra piccole, medie o grandi aziende".

Dunque "la **valutazione preliminare** nelle aziende di maggiori dimensioni (oltre 250 addetti) può durare complessivamente da sei mesi a un anno; in quelle di minori dimensioni, tempi proporzionalmente minori. A questo vanno successivamente aggiunti i tempi di attuazione di eventuali misure correttive e la verifica della loro efficacia, tempi commisurati alla natura e complessità delle misure correttive da attuare, che nelle situazioni più difficili e complesse potrebbero essere compresi tra alcuni mesi fino ad un anno. In ogni caso va definito un programma temporale di attuazione delle misure correttive e della loro verifica".
Infine l'eventuale **valutazione approfondita**, "dopo la messa in atto di misure correttive derivanti dalla valutazione preliminare e la verifica della loro insufficienza, potrà comportare tempi variabili sulla base del tipo di strumento utilizzato e del numero di gruppi omogenei o partizioni organizzative che la richiedono". Anche in questo caso il Datore di lavoro dovrà definire un programma temporale di attuazione.

Ricordando che la lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010 indica che la data del 31 dicembre 2010 "deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione, ai sensi delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva", **a circa un anno di distanza cosa devono aver fatto le aziende** per essere conformi a tali indicazioni?
Nel documento si indica che "le micro (fino a 10 addetti), le piccole (da 10 a 50 addetti) e le medie aziende (da 50 fino a 250 addetti) devono aver completato almeno la fase preliminare pianificando le misure correttive e di miglioramento eventualmente necessarie". Mentre per le grandi aziende ? "che potrebbero non aver ancora terminato la valutazione preliminare per tutti i gruppi omogenei o partizioni organizzative individuati" - le indicazioni della Commissione "prevedono che ci debba essere una 'programmazione temporale' delle attività di valutazione con l'indicazione del termine finale di espletamento. Tale termine riguarda ovviamente la prima fase (valutazione preliminare). Le attività programmate devono essere effettivamente iniziate".
Sempre a questo proposito il documento interregionale sottolinea che "deve essere definito un piano con scadenze, percorso di valutazione, calendario di valutazione dei gruppi o partizioni. L'avvio del processo di valutazione deve essere indicato nel DVR con data certa. La **programmazione temporale delle attività** deve essere effettivamente rispettata (salvo giustificazione oggettiva e documentata). Nel processo di valutazione previsto non vi devono essere interruzioni ingiustificate".

Ecosa devono fare le aziende che alla data di emanazione delle indicazioni metodologiche della Commissione consultiva avevano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato?
Le indicazioni della Commissione "dicono che la valutazione non deve essere ripetuta se è stata fatta coerentemente con i contenuti dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004. Per essere coerente con tale accordo, la valutazione deve aver considerato tutta l'azienda e tutti i lavoratori dell'azienda, deve aver riguardato lo stress lavoro-correlato (mirata ai fattori stressogeni dell'organizzazione del lavoro) e non aver preso in esame solamente il benessere\malessere soggettivamente percepito dai lavoratori. A tale scopo deve aver preso in considerazione gli eventi sentinella potenziali indicatori di stress e può aver compreso l'analisi di fattori di contesto, di contenuto del lavoro e anche fattori soggettivi, non necessariamente tutti".

Concludiamo con un ultimo chiarimento: **per le aziende che occupano fino a 10 lavoratori è possibile autocertificare l'effettuazione della valutazione dello stress lavoro-correlato?**
Per rispondere a questa domanda il documento indica che poiché le indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente "non dispongono diversamente, si applicano le relative disposizioni generali dettate dal D. Lgs. 81/08 che all'art. 29, comma 5, recita: *I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori...possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi*". Ricordando che "quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g)". Tuttavia si sottolinea che tale agevolazione le aziende che occupano fino a 10 lavoratori rimane in vigore non oltre il 30 giugno 2012.

Inoltre non bisogna dimenticare che "l' autocertificazione di tutti i rischi deve riportare che è stato valutato anche il rischio da stress lavoro-correlato con le relative conclusioni. Accanto alla formalità dell'**autocertificazione**, è necessario che in azienda sia riscontrabile la 'documentazione' attestante l'avvenuta valutazione (verbali di riunioni, check list...), in quanto l'assenza di documento di valutazione non può significare l'assenza della documentazione indispensabile per effettuare in concreto la valutazione". In questo senso si sottolinea che l'autocertificazione deve essere intesa come "certificazione di avvenuta valutazione".

Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, " Stress lavoro-correlato. Indicazioni per la

corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", gruppo di lavoro interregionale coordinato da Fulvio d'Orsi (formato PDF, 335 kB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it