PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2490 di venerdì 15 ottobre 2010

Indicazioni metodologiche per valutare i rischi collegati allo stress

L'impatto del rischio stress sulla valutazione di tutti gli altri rischi nelle indicazioni operative di Confindustria. Obblighi del datore, scelta dei criteri, individuazione degli indicatori di stress e misure di prevenzione.

In attesa della futura emanazione delle linee di indirizzo della Commissione Consultiva Permanente (previste dal'art. 6 del D.Lgs. 81/08) ? PuntoSicuro ha ne offerto importanti anticipazioni ? sono state prodotti molti documenti contenenti indicazioni metodologiche per guidare i datori di lavoro nell'adempimento degli obblighi relativi alla valutazione dei rischi.
Obblighi che, come ricordato dal nostro giornale, sono stati più volte prorogati rispetto al dettato originario: la valutazione dovrà essere effettuata entro il 31 dicembre 2010.

Anche la Confindustria di Udine, in un documento del 7 ottobre 2010, ha raccolto alcune " **Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008)**".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0019] ?#>

In attesa delle indicazioni della Commissione consultiva, il documento è "stato elaborato allo scopo di individuare un percorso di massima per la redazione di un documento di valutazione, comunque idoneo all'assolvimento dell'obbligo di legge, salvo necessità di eventuali successive integrazioni in ragione delle indicazioni che verranno emanate".

Il documento, oltre a ripercorrere alcuni elementi determinanti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004 recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, offre indicazioni sugli **obblighi del datore di lavoro** in relazione a quanto contenuto nell'articolo 17 e 28 del Decreto legislativo 81/2008.

Ad esempio si rileva che "dal tenore letterale del comma 1 dell'articolo 28 risulta evidente come, **espressamente parlando di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, e non di rischi di stress lavorocorrelato**, il legislatore non intenda identificare lo stress in sé e per sé come un rischio da ridurre e dove possibile eliminare". In realtà lo considera "solo un fattore determinante o comunque incidente sull'entità di (altri) rischi presenti negli ambienti o determinati dalle attività lavorative aziendali".
Dunque secondo il documento confindustriale è "improprio" dire che l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008 impone ai datori di lavoro l'obbligo di effettuare la " valutazione del rischio (di) stress lavoro-correlato". La disposizione normativa "prevede che, a partire da una certa data (ora posticipata al 31 dicembre 2010), il percorso di valutazione dei rischi tenga in considerazione anche il fattore stress lavoro-correlato, oltre a tutti gli altri fattori di pericolo che vanno a determinare l'esistenza e l'entità dei rischi".

Viene poi sottolineato il principio generale (comma 2, lettera a) articolo 28) in base al quale, "qualunque sia il rischio da valutare, nel quadro delle indicazioni date dalla legge o in forza di legge, che con riguardo allo stress attualmente sono solo quelle di cui ai sopra richiamati accordi" ***la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro***.

Queste precisazioni risultano utili con riferimento al proliferare in questi anni di **linee guida** per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato: "i documenti attualmente disponibili costituiscono per certo più o meno utili indicazioni di massima, ma gli

stessi, anche quando proposti da enti per altri aspetti dotati di competenze in materia, non hanno alcuna cogenza normativa. Si tratta per contro di supporti metodologici il più delle volte di non semplice applicazione e in taluni casi non del tutto aderenti al dettato normativo, ma piuttosto finalizzati a misurare (se di misura si può parlare) il clima aziendale, il benessere organizzativo, ecc".
Il presente documento propone un percorso rispettoso dei contenuti dell'accordo europeo, ma semplice e di facile applicazione da parte dei datori di lavoro che si trovano a dover tener conto anche del fattore stress lavoro-correlato nel percorso valutativo (secondo l'articolo 28 la scelta dei criteri deve seguire *principi di semplicità, brevità e comprensibilità*).

Per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato si ripropone l'ormai noto **percorso valutativo**, suddiviso nelle fasi di:

? **individuazione delle mansioni (gruppi omogenei)**: la suddivisione dei lavoratori per gruppi omogenei "esclude esplicitamente un'indagine di tipo individuale sui soggetti, i quali altrimenti rischierebbero di venire penalizzati e/o ingiustamente responsabilizzati";

? **individuazione dei pericoli (fattori stressogeni)**: deve essere considerata la potenziale presenza del fattore stress lavoro-correlato. Per affermare o escludere "la presenza di questo fattore di pericolo si dovranno ricercare gli indicatori di potenziale presenza di stress nell'ambiente o nell'organizzazione del lavoro". "Non si tratta quindi di ricercare direttamente la sussistenza di situazioni di stress lavoro-correlato (ricerca improbabile se non addirittura impossibile), bensì dei prodromi di possibili situazioni di stress e delle conseguenze che ne possono derivare";

? **individuazione dei rischi ("incremento dei rischi già individuati ? R+")**: in questa fase l' analisi valutativa "prosegue con l'intersecazione tra i fattori di pericolo dei quali si è verificata la presenza e l'elemento 'uomo': viene individuata l'esistenza di un rischio laddove i pericoli siano connessi con l'attività umana di gruppi di lavoratori omogenei";

? **valutazione/ponderazione dei rischi**: viene "determinata l'entità del danno infortunistico o di malattia professionale che il rischio, definito come presente, può determinare e la probabilità che il danno si verifichi";

? **individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e protezione (sugli effetti)**: "le misure di prevenzione sono tutte finalizzate all'eliminazione (o al contenimento) del rischio alla fonte, e cioè all'eliminazione dei fattori di pericolo che lo determinano, tenuto conto dell'interazione con l'uomo";

? **stesura del documento di valutazione** (o aggiornamento dell'autocertificazione nei casi consentiti; art. 29, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008).

Rispetto al percorso metodologico proposto, ci soffermiamo sul **percorso di individuazione degli indicatori di stress** che dovrà tenere conto, per ogni singola mansione delle "cause potenziali di stress presenti negli ambienti di lavoro e nell'organizzazione del lavoro stesso, considerando (quali **fattori stressogeni**):
? le condizioni ambientali di lavoro sfavorevoli o disagiate per presenza di rischio rumore, vibrazioni, microclima sfavorevole, esposizione a sostanze pericolose, ecc.;
? l'organizzazione del lavoro e dei processi (orario di lavoro su turni, lavoro notturno, frequenti spostamenti fuori dall'azienda, ecc.);
? l'organizzazione aziendale (ruoli ed obiettivi non chiari, compiti e responsabilità non ben definiti);
? l'esistenza di lavorazioni ripetitive, monotone o legate a cicli vincolanti (catene di montaggio, call-center, ecc.);
? l'esistenza di attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico per erogazioni di servizi, presenza di reclami, ecc".
Tale percorso di individuazione deve tenere conto anche degli "effetti che lo stress può avere qualora sia causa o concausa di infortunio o di malattia professionale; detti effetti possono essere evidenziati dai seguenti dati:
? andamento infortunistico della mansione con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
? livello di assenteismo della mansione anche in questo caso con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
? presenza di fenomeni di rotazione del personale (turnover) riferiti alla specifica mansione (il turnover non deve essere tenuto in considerazione in organizzazioni dove è fisiologica una elevata rotazione del personale con picchi stagionali o momenti di lavorazioni particolari);
? eventuali contestazioni da parte dei lavoratori del gruppo mansionale, rese note anche per il tramite degli RLS, per attività connesse con il lavoro;
? eventuali richieste di visite mediche da parte dei lavoratori del gruppo mansionale correlate ai rischi professionali".

Nel documento confindustriale, che vi invitiamo a visionare, è proposta una traccia, una scheda per eseguire l'indagine sugli indicatori di stress nell'azienda.

Concludiamo ricordando che **prevenire il rischio da stress** significa "eliminare o contenere i fattori stressogeni ovvero provvedere affinché gli stessi non abbiano effetti stressanti".
Gli **interventi di prevenzione** potranno comprendere, ad esempio, "specifiche attività formative dei lavoratori, miglioramento della comunicazione interna, miglioramento dell'organizzazione delle attività al fine di rimuovere (o contenere) le cause di stress lavoro-correlato".

Confindustria Udine, " Indicazioni metodologiche per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008)" (formato PDF, 69 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it