

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 20 - numero 4155 di Martedì 16 gennaio 2018**

# **Le indicazioni normative per il rischio stress lavoro correlato**

*Un riepilogo della normativa e delle indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Il D.Lgs. 81/2008, le indicazioni della Commissione Consultiva e il passaggio dalla fase preliminare alla fase approfondita di valutazione.*

Roma, 16 Gen ? Se la gestione dei fattori di rischio psicosociale rappresenta una delle principali sfide con cui è necessario confrontarsi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche in assenza di novità legislative è bene riepilogare periodicamente le varie indicazioni normative che possono agevolare le aziende nella fase di **valutazione del rischio stress lavoro-correlato**.

## **La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato**

E per farlo torniamo a sfogliare il documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", un documento nato per supportare le aziende con una proposta metodologica, per la valutazione e gestione del rischio, di facile utilizzo ma basata su procedure rigorose.

Il manuale, realizzato con il coordinamento scientifico di Sergio Iavicoli e Benedetta Persechino (Inail, DIMEILA), dedica un intero capitolo all'evoluzione della normativa in Italia e ricorda che tra le novità introdotte dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (**D.Lgs. 81/2008**) un ruolo di primo piano lo assume la definizione ? ripresa dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), del **concetto di 'salute'**, intesa quale *'stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità'* (art. 2, D.Lgs. 81/2008). Ed è evidente che una tale definizione preveda di pensare alla salute dei lavoratori anche in funzione dei possibili rischi psicosociali lavorativi.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD084] ?#>

Il decreto 81 che mostra, rispetto al passato, una "visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro" e una maggiore attenzione allo studio dell'organizzazione del lavoro, per quanto riguarda la **'valutazione dei rischi'**, stabilisce che essa deve fare riferimento a 'tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (SLC), secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004' (art. 28, comma 1).

Inoltre, con riferimento anche alle modifiche apportate al Testo Unico dal D.Lgs. 106/2009, la valutazione dello SLC "deve essere effettuata (art. 28, comma 1-bis) *'nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater'*".

Le **indicazioni** di cui all'art. 6 comma 8 lettera m-quater del d.lgs. 81/2008 sono state elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro in data 17 novembre 2010 e diffuse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Lettera circolare prot. 15/SEGR/0023692 e successivamente rese note anche con Comunicato ufficiale del Ministero stesso.

Inoltre il successivo D.Lgs. 19/2014 di recepimento della direttiva 2010/32/UE, ha introdotto nel Testo Unico il titolo X-bis (relativo alla protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario) "prevedendo, all'art. 286-quater, l'obbligo per il datore di lavoro di *'[...] garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro [...]*'.

## Linee di indirizzo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Veniamo ora brevemente alle **indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato** elaborate dalla Commissione Consultiva:

Le **linee di indirizzo** che hanno guidato l'elaborazione delle stesse "sono:

1. brevità e semplicità;
2. individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro;
3. applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti in maniera omogenea allo SLC;
4. individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima, ma eventuale, da utilizzare nel caso in cui la conseguente azione correttiva non abbia abbattuto il rischio;
5. valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei RLS e dei MC;
6. individuazione di un periodo transitorio, per quanto di durata limitata, per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati".

In particolare il documento della Commissione indica un percorso metodologico che *'rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio SLC per tutti i datori di lavoro [...]*'. E si sottolinea che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) "viene vincolato a prescrizioni minime (livello minimo) non precludendo, quindi, la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse".

Inoltre la **valutazione del rischio stress lavoro correlato**:

- risulta *'parte integrante della valutazione dei rischi'* ed è "effettuata dal DL (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2)";
- va fatta "prendendo in esame *'non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori [...]* esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale [...]' e che *'[...] le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti'*";

- prevede una valutazione preliminare (consiste nella rilevazione di *'indicatori di rischio SLC oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili'* individuati, a solo titolo esemplificativo, dalla Commissione in tre famiglie: eventi sentinella; fattori di contenuto del lavoro; fattori di contesto del lavoro) e una valutazione approfondita che va obbligatoriamente intrapresa "nel caso in cui nella fase precedente si rilevi l'inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente *'ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche'*".

Nel documento l'intero percorso metodologico individuato dalla Commissione viene riassunto in una figura che riportiamo:

Si indica poi che se la **valutazione preliminare** non rileva elementi di rischio SLC e, quindi, si conclude con un *'esito negativo'*, "tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio". E nel caso in cui "la valutazione preliminare abbia un *'esito positivo'*, cioè emergano elementi di rischio *'tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive'*, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi. Se questi ultimi si rivelano *'inefficaci'*, "si passa alla valutazione successiva, cosiddetta *'valutazione approfondita'*".

Riprendiamo, infine, alcune **considerazioni** degli autori sulle indicazioni elaborate della Commissione e parzialmente già espresse in una precedente edizione del 2011 del manuale Inail.

Si ricorda ad esempio che l'articolazione delle indicazioni della Commissione basata su un percorso metodologico vincolato a prescrizioni solo *'minime'*, "non preclude e non è in contraddizione con un percorso più articolato, scientificamente corretto".

E si indica che la **fase preliminare** della valutazione prevede un "processo valutativo relativo alla presenza del rischio SLC, all'identificazione delle sue cause e delle misure correttive da adottare. L'approccio preliminare, proprio per le sue caratteristiche di semplicità e per il coinvolgimento di un numero limitato di attori, può non sempre rendere chiara la necessità di adottare misure correttive ovvero il tipo di misure da adottare".

Da questo punto di vista la **discrezionalità del datore di lavoro** - e evidentemente di chi lo supporta nel processo valutativo - di passare ad una successiva fase di approfondimento "può essere un ragionevole approccio da adottare".

Infatti, se in prima istanza si pensava che il **passaggio alla fase approfondita** "fosse da effettuare solo in caso gli interventi messi in atto a seguito della valutazione preliminare si fossero rivelati inefficaci", la Commissione per gli interpelli - Interpello n. 5/2012 con risposta del 15 novembre 2012 - ha chiarito che "[...] *il datore di lavoro potrà utilizzare [...] anche nella fase preliminare della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita, al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto'*".

Il documento segnala poi che il **termine di validità della valutazione del rischio** non è presente nelle indicazioni della Commissione Consultiva? "rimandando così tacitamente alla previsione normativa dell'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i."? e che "in via generale, si può ragionevolmente ritenere corretta una nuova valutazione trascorsi due/tre anni dall'ultima effettuata".

Rimandando ad una lettura integrale del documento, riportiamo, infine, una considerazione sulla necessità di "sentire i

**lavoratori e/o i RLS/RLST** per gli indicatori di Contenuto e Contesto, al fine di fornire un contributo affidabile al processo valutativo". E nel caso in cui tra lavoratori e/o loro rappresentanti coinvolti e datore di lavoro (DL) "non sussista un consenso nell'identificare la presenza o meno del rischio SLC e/o le eventuali misure correttive da attuare, va valutata la possibilità di adottare la fase di approfondimento, quale misura a garanzia della qualità del processo".

RTM

***Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:***

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale titolo " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", realizzato da Cristina Di Tecco, Monica Ghelli, Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino, Matteo Ronchetti (DIMEILA) in collaborazione con Antonia Ballottin, Claudio Barbaranelli, Fulvio D'Orsi, Davide Di Marzio, Grazia Fortuna, Valerio Ghezzi, Antonio Valenti, edizione 2017 (formato PDF, 2.04 MB)

[Link per l'accesso, previa registrazione, alla Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.](#)

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a "[Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato](#)".



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**