PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2573 di giovedì 24 febbraio 2011

Riflessioni su organizzazione aziendale, RLS e valutazione stress

Alcuni interventi fanno il punto sui cambiamenti e sugli aspetti critici introdotti dal Testo Unico. La struttura organizzativa aziendale, gli incentivi Inail, la formazione degli RLS, le novità in tema di stress lavoro-correlato e il percorso valutativo.

Il 19 novembre 2010 la Confindustria Padova ha organizzato una giornata di studio dal titolo " Il Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro: un anno dopo".
Durante quest'incontro ? i cui atti sono stati pubblicati sul sito di Sapi spa, una società di servizi di Confindustria Padova ? diversi esperti nazionali e rappresentanti delle diverse parti sociali sono intervenuti per fare il punto sui cambiamenti e sugli aspetti ancora critici introdotti dal Testo Unico, il Decreto legislativo 81/2008.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD072] ?#>

Francesco Bacchini, docente di diritto del lavoro presso l'Università di Milano Bicocca, ha svolto un **intervento** che ha toccato diversi punti relativi alla **struttura organizzativa**, "la principale variabile interna o di contesto (insieme ai sistemi operativi e alla leadership) dell'attività aziendale".
Il documento ha ricordato che l'attività aziendale "non è solo funzione necessaria della struttura organizzativa (che si presume libera), ma anche di variabili esterne". E la norma giuridica è "la principale variabile esterna (ambientale) dell'attività aziendale, che coinvolge la sua struttura organizzativa".
In particolare si sottolinea che "la struttura organizzativa aziendale e la struttura organizzativa della sicurezza sono state, spesso, contrapposte": la pratica operativa "ha finito per separarle, generando un evidente **dualismo organizzativo**".

L'intervento si conclude ricordando che la **costruzione della struttura organizzativa aziendale**, "letta in funzione delle esigenze di tutela della sicurezza e salute sul lavoro":
- "non comporta cambiamenti alla normale matrice organizzativa;
- genera vantaggio tecnico/organizzativo (le misure tecnico organizzative in materia di sicurezza migliorano il processo produttivo e i rapporti lavorativi);
- produce un'attività aziendale più efficiente ed efficace (riducendo la distanza tra la norma e la sua applicazione pratica)".

Un secondo intervento - dal titolo " **Le nuove tariffe Inail per le aziende virtuose**" e a cura di Patrizia Clemente, direttore della Sede INAIL di Padova - ha affrontato il tema degli incentivi alle imprese, dell'oscillazione del tasso per prevenzione e del finanziamento di attività promozionali della sicurezza sul lavoro consistenti in:
- progetti di investimento;
- progetti di formazione;
- progetti di responsabilità sociale e per l'adozione di modelli organizzativi.

Stefano Sancio, rappresentante dell'Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza nelle aziende industriali, nel suo intervento relativo al " **Corso per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**" ha invece ricordato che l'art.51 del Decreto legislativo 81/2008 "attribuisce agli Organismi Paritetici la facoltà di programmare attività formative e sviluppare azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza (RLS)".
E **la formazione del RLS** deve soddisfare i requisiti previsti all'art. 37, comma 11, che indica che le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza *sono stabiliti in sede di contrattazione*

collettiva nazionale. [...] La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

Il rappresentante dell'Organismo Paritetico, in attesa dell'emanazione delle indicazioni suddette, riporta alcuni dati relativi a un **percorso formativo** "rispondente ai requisiti di legge per supplire a tale carenza".

L'incontro si è concluso con le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la valutazione dello stress lavoro correlato e alcune indicazioni metodologiche elaborate da Confindustria Veneto, raccolte nell'intervento dal titolo " **Stress lavoro-correlato - D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**", a cura di Elena Bonafè e Marcello Franco di Confindustria Venezia.

L'intervento ricorda che "l'obbligo di valutare, tra gli altri, anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato" è stato introdotto dall'articolo 28, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 e che il "termine per provvedere al primo adempimento del nuovo obbligo (integrando la valutazione dei rischi, in generale già eseguita) è stato da fissato al 31 dicembre 2010 (art. 8, comma 12 del d.l. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010).

Si fa poi riferimento al documento della Commissione consultiva permanente (aveva il compito di elaborare le indicazioni per effettuare tale valutazione) che contiene "un **percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**".
In particolare in base al documento della Commissione:
- "lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro";
- "la valutazione del rischio da stress è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del RLS";
- "le attività di valutazione devono riferirsi a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti ed i preposti, ... non singoli, ma per gruppi omogenei";
- "la valutazione si articola in due fasi: una necessaria (valutazione preliminare), l'altra eventuale".

La **fase necessaria** consiste nella rilevazione di **indicatori oggettivi e verificabili**:
? "eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, lamentele, segnalazioni del medico);
? fattori di contenuto del lavoro" (ambienti di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario/turni, ...);
? fattori del contesto del lavoro (ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione)".

Se dalla valutazione emergono elementi di rischio che richiedono azioni correttive, è necessario passare alla "**pianificazione e adozione degli interventi correttivi** (organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.)". E, se gli interventi correttivi risultano inefficaci (o insufficienti), si passa ad una "fase eventuale di **valutazione approfondita** per la valutazione della percezione soggettiva (tramite questionari o focus group, interviste semistrutturate sui tre gruppi di indicatori)".

Se il **31 dicembre 2010** va inteso come "data di avvio delle attività di valutazione", sulla base delle indicazioni della Commissione, entro il 31 dicembre 2010 deve essere stata "quanto meno avviata la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato".

Il documento si sofferma sulle modalità di questa valutazione con riferimento specifico alla normativa vigente e agli accordi europei e interconfederali.
Viene presentato un **percorso valutativo**, "suddiviso nelle fasi di:
- "individuazione delle mansioni (gruppi omogenei);
- individuazione dei pericoli (fattori stressogeni);
- individuazione dei rischi (incremento dei rischi già individuati = R+);
- valutazione/ponderazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e di protezione (sugli effetti dello stress);
- stesura del documento di valutazione (o aggiornamento dell'autocertificazione nei casi consentiti; art. 29, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008)".

Si ricorda che l' accordo interconfederale (art. 2, comma 2) "esclude esplicitamente un'indagine di tipo individuale sui soggetti, i quali altrimenti rischierebbero di venire penalizzati e/o ingiustamente responsabilizzati".

Dopo aver riportato i fattori di rischio da analizzare e altre indicazioni pratiche, i due relatori concludono l'intervento riportando un **caso pratico** in relazione a una attività valutativa svolta da un'azienda in seguito ad una riorganizzazione del lavoro.
Queste le caratteristiche dell'azienda che ha svolto la valutazione:
- "più di mille dipendenti con due unità locali;
- presenza di lavorazioni su due/tre turni;
- presenza di lavoratori a tempo determinato (stagionali)"

Gli **atti della giornata di studio**:

- " La costruzione della struttura organizzativa aziendale", Francesco Bacchini, docente di diritto del lavoro presso l'Università di Milano Bicocca (formato PDF, 141 kB);
 - " Le nuove tariffe Inail per le aziende virtuose", Patrizia Clemente, direttore della Sede INAIL di Padova, dell'Inail di Padova (formato PDF, 88 kB);
- " Corso per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)", Stefano Sancio, rappresentante dell'Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza nelle aziende industriali (formato PDF, 20 kB);
- " Stress lavoro-correlato - D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81", Elena Bonafè e Marcello Franco di Confindustria Venezia (formato PDF, 4.52 MB).

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it