

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA PELLIZZA DA VOLPEDO, 30 –
40139 BOLOGNA
TEL 051/9923401 – FAX 051/9914501¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

A TUTTE LE AZIENDE

-LORO SEDI -

BOLOGNA , Li 09.12.2010

Oggetto: Sicurezza sul lavoro - la valutazione del stress lavoro-correlato.

DAL 1° GENNAIO 2011 SCATTA L'OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO.

L'obbligatorietà della valutazione dello stress lavoro – correlato scatterà a partire dal 1° gennaio 2011, come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 23692 del 18 novembre 2010, in applicazione del Decreto Legislativo n. 81/2008 sulla sicurezza negli ambienti di lavoro.

DECORRENZA DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

Con la lettera Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18 ottobre 2010, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha definitivamente sancito la **decorrenza dell'obbligo di valutazione** dei rischi da **stress lavoro-correlato** a partire dalla data del **1° gennaio 2011**.

I datori di lavoro che alla data di entrata in vigore dell'obbligo in esame, abbiano già provveduto alla valutazione del rischio derivante da stress lavoro-correlato uniformandosi al disposto contenuto nell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, non saranno tenuti a ripetere tale incombenza, bensì esclusivamente all'**aggiornamento** dei dati secondo i **nuovi parametri** dettati dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 23692, qualora vi siano state: *“modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità”*

CONTENUTO DELLA NORMA

L'Accordo europeo 8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro stabilisce che:

“...potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro...”

Di conseguenza, la valutazione del rischio deve essere effettuata in **tutte** le aziende, seppure a livelli differenti, con diversi gradi di approfondimento.

Non esistono quindi criteri che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato.

In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame **elementi oggettivi** e verificabili, nonché **elementi soggettivi** relativi alla percezione da parte dei lavoratori. Tuttavia, in relazione:

- alla dimensione dell'azienda,
- alle sue caratteristiche
- al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo,

la **valutazione** può limitarsi a prendere in esame **solo alcuni** degli elementi indicati.

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad **indicatori di rischio**, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni. Accanto a questi sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

È cruciale condurre la valutazione in modo da riuscire a collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità riscontrate, cosicché sia possibile ricavarne indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione mediante la stesura della **mapa aziendale di rischio**.

L'apprezzamento degli indicatori oggettivi deve permettere di:

- avere la definizione del livello di rischio presente in azienda, secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto
- identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.

Detta valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori va introdotta solo nei casi in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio **non basso**, e si articola quindi in due fasi.

ELEMENTI OGGETTIVI E FATTORI DI RISCHIO	
INDICI INFORTUNISTICI	AUTONOMIA DECISIONALE E CONTROLLO
ASSENZE PER MALATTIA	RAPPORTI INTERPERSONALI AL LAVORO
RICAMBIO DEL PERSONALE	SEGNALAZIONI DEL MEDICO COMPETENTE
PROCEDIMENTI E SANZIONI	AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE
SPECIFICHE E FREQUENTI LAMENDELE FORMALIZZATE DA PARTE DEI LAVORATORI	CORRISPONDENZA TRA LE COMPETENZE DEI LAVORATORI ED I REQUISITI PROFESSIONALI RICHIESTI
INCERTEZZA IN ORDINE ALLE PRESTAZIONI RICHIESTE	CARICHI, RITMI DI LAVORO
RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE	ORARIO DI LAVORO E TURNI
L'EVOLUZIONE E LO SVILUPPO DI CARRIERA	

METODI DI INDAGINE PER LA VALUTAZIONE DEL PROFILO SOGGETTIVO

Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, **questionari, focus group, interviste semistrutturate**.

Questionari

Sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero sistemi che permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione.

Fermo restando che sono **da escludere a priori tutti i test-questionari di matrice clinica**, non avendo nulla a che vedere con l'investigazione degli aspetti organizzativi aziendali, vanno utilizzati questionari validi e attendibili, la cui "validazione" deve essere stata effettuata su un campione italiano e certificata da esperti della ricerca, garantendo contestualmente ai destinatari **l'anonimato** (non può essere usato il veicolo "internet" o "intranet").

AZIENDE CHE OCCUPANO FINO A 5 LAVORATORI

Nelle aziende che **occupano fino a 5 lavoratori** (le cosiddette "microaziende" che in Italia costituiscono oltre il 90% delle imprese) il datore di lavoro può scegliere di utilizzare strumenti di valutazione diversi da quelli indicati per quanto riguarda i metodi di indagine del profilo soggettivo (valutazione approfondita). Nello specifico potranno essere utilizzate modalità di valutazione quali le riunioni, ritenute un metodo più idoneo a coinvolgere i singoli lavoratori e a trovare soluzioni di maggiore efficacia.

La presente ha lo scopo esclusivamente informativo, per cui si consiglia alle aziende di contattare la struttura che le segue in materia di sicurezza sul lavoro per poter adempiere a quanto richiesto.

Cordiali saluti

Studio Cimino