



associazione per la cultura e le tecnologie dell'ambiente e della sicurezza
www.actas.it

L'adempimento dell'obbligo di valutazione del rischio di stress lavoro-correlato

Seminario di aggiornamento per RSPP

[Organizzato nell'ambito della convenzione con il Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Perugia]

Roma, 2 luglio 2010

LIBERA SINTESI DELLE RELAZIONI

RELATORI:

Avv. **Lorenzo FANTINI** - "Aspetti normativi e legali legati alla valutazione del rischio stress. Presentazione dei lavori della Commissione Consultiva Permanente"

Ministero del Lavoro - Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro - Dirigente Divisioni III (Promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e VI (Disciplina in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro)

Dott. **Fulvio D'ORSI** - "Aspetti tecnici sulle metodologie di valutazione del rischio stress. Quali strumenti utilizzare? Come?"

Coordinatore del "Comitato Tecnico Interregionale per la guida operativa sulla valutazione dei rischi da stress lavorocorrelato". Direttore SPRESAL ASL Roma C.

Dott.ssa **Emanuela FATTORINI** - "Presentazione della metodologia di valutazione messa a punto dall'ISPESL"

ISPESL - coordinatrice del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro

Avv. Lorenzo FANTINI - Aspetti normativi e legali legati alla valutazione del rischio stress. Presentazione dei lavori della Commissione Consultiva Permanente

La materia della tutela della sicurezza e della salute sul lavoro trova un fondamentale caposaldo nell'art. 2087 del codice civile - Tutela delle condizioni di lavoro – che recita: *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.”*

L'attuale regolamentazione speciale italiana rinviene in primo luogo dal recepimento della Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989 *“Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”*, avvenuto originariamente con Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Interessante notare a questo proposito, come non tutti i paesi europei richiedano di mettere per iscritto la valutazione dei rischi; inoltre ad esempio il Regno Unito non ha una norma di formale recepimento della direttiva 89/391/CEE.

Attualmente, i riferimenti sono costituiti dalla Legge 123/07, dal Decreto Legislativo 81/2008 e dal Decreto Legislativo 106/2009, che configurano il cosiddetto TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, rispetto al quale si rimarca l'importanza degli allegati e non solo dell'articolo.

In particolare, la valutazione dei rischi è regolata dall'art.28 commi 1 e *1bis*, che, sul tema dello stress lavoro-correlato (d'ora in avanti SLC), fa riferimento all'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

La scadenza indicata, del 1° agosto 2010, per la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato è prorogata al 31 dicembre 2010 per le pubbliche amministrazioni, con decreto legge 78/2010, ma è molto probabile che in fase di conversione del decreto la proroga sia estesa a tutto il resto delle organizzazioni e in tal senso è già stato presentato un emendamento al Senato. Vi è anche una motivazione costituzionale alla proroga ed è quella di assicurare lo stesso livello di tutela a tutti i lavoratori, principio che verrebbe meno se la cosa riguardasse solo i lavoratori del settore pubblico.

La valutazione dei rischi SLC deve essere documentata, però per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti e non esercitano attività a particolare rischio, vale la possibilità di “autocertificazione”, almeno fino al 30 giugno 2012, come previsto dall'art. 29 del d. lgs. 81/2008.

Il relatore sottolinea alcune differenze tra i decreti 626 e 81, specie quelle che riguardano l'estensione applicativa: *in primis*, sono oggi ricompresi nella tutela tutti i lavoratori che *“indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro”*; *in secundis* occorre documentare l'“organigramma per la sicurezza” ovvero definire i ruoli dell'organizzazione aziendale che attuano le misure da realizzare, ai quali devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri. Commenti del relatore, riferiti alla figura del dirigente: *“se non ce li ha (i poteri) glieli devi dare”*; *“è dirigente chi può chiamare la ditta, ad esempio per una manutenzione”*.

La valutazione dei rischi è come un ciclo PDCA (plan – do – check – act) ed in effetti deve portare a definire un piano di azione e prevenzione da considerare uno strumento dinamico di gestione.

Il relatore sottolinea che la vigilanza la fa l'organizzazione, che all'occorrenza deve avviare i necessari provvedimenti disciplinari; la vigilanza avviene soprattutto attraverso i preposti,

i quali vanno individuati, precisandone i compiti e formandoli, come previsto dall'art. 37 del d. lgs. 81.

La valutazione dei rischi SLC non necessita di prendere in considerazione il fenomeno del *mobbing*, in quanto nella stessa vanno considerati i fattori di contesto organizzativo e di contenuto lavorativo e non i comportamenti assunti deliberatamente da un individuo; il relatore peraltro ricorda un "caso storico" di mobbing, quello della ILVA di Taranto, richiamando la sentenza 8 marzo-21 settembre 2006, n. 31413 della sesta sezione penale della Cassazione per un caso di demansionamento e violenza privata riguardante 60 lavoratori (in concreto erano stati "confinati" in una palazzina fatiscente e senza alcuna mansione per indurli alle dimissioni).

Leggendo l'accordo europeo, si vede che "non necessariamente" ci deve essere un effettivo rischio da SLC, quindi prima di tutto occorre vedere se ci sono fattori stressogeni oggettivi di contesto e di contenuto che giustificano un'analisi più approfondita. Il dato europeo, spesso citato, del 20% di lavoratori interessati da SLC è il risultato di una ricerca sulla *percezione del rischio* (NdR: si veda la ricerca sullo SLC dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro al link: <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/203>).

Il relatore riferisce inoltre di una valutazione dell'impatto economico dello SLC fatta nel Regno Unito, che porterebbe ad una cifra di circa 9 miliardi di sterline.

Il Ministero del Lavoro intenderebbe dare istruzioni metodologiche semplici, fruibili da tutti, diffuse gratuitamente, per la valutazione dei rischi da SLC; ciò in effetti dovrebbe avvenire attraverso le indicazioni che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro è chiamata a dare in forza dell'articolo 6 del decreto 81.

I lavori della commissione consultiva sono però sostanzialmente bloccati perché le varie parti non trovano un accordo.

Il suggerimento che il relatore si sente di dare è dunque quello di procedere entro il 1° agosto 2010 almeno alla definizione delle metodologie per la valutazione dei rischi SLC, alle quali dare seguito secondo uno scadenziario stringente e procedure che evidenzino la progressione delle attività svolte e la retroazione, sugli obiettivi, dei risultati delle misure collettive ed eventualmente individuali decise e attuate.

Naturalmente ribadisce che l'attuale scadenza è quella del 1° agosto per il settore privato e del 31 dicembre 2010 per il settore pubblico.

Per quanto riguarda infine il ruolo del medico competente, è previsto che egli partecipi alla valutazione dei rischi SLC, ma non è prevista la sorveglianza sanitaria in quanto si privilegiano le misure organizzative. Rimane la possibilità per il lavoratore di chiedere la visita medica.

Un'ultima notazione, in risposta a una precisa domanda, riguarda le aziende italiane che hanno commesse all'estero (piattaforme petrolifere, cantieri, ecc..) e lavoratori assunti con diritto italiano: la valutazione dei rischi va fatta su tutto ciò che è ragionevolmente prevedibile dando poi mandato al preposto o al dirigente *in loco* di completare le informazioni.

Dott. Fulvio D'ORSI - Aspetti tecnici sulle metodologie di valutazione del rischio stress. Quali strumenti utilizzare? Come?

Il relatore presenta la Guida Operativa (marzo 2010) del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, facilmente rintracciabile nella internet, ad esempio al link <http://www.amblav.it/download/STRESS-Guida-Regioni-Marzo-2010.pdf> .

Il relatore enuncia alcuni “postulati”, come li chiama, sulla questione stress lavoro correlato (SLC):

- il problema interessa il datore di lavoro e i lavoratori;
- vi è un interesse comune ad una azione congiunta;
- eliminare o contenere i fattori di stress giova ai lavoratori, ma anche al datore di lavoro.

Stress: definizione scientifica: “quando non ci si sente all’altezza delle richieste o delle aspettative”

Lo SLC però è causato da fattori propri del contesto e del contenuto organizzativo; molestie e violenze, in quanto fatti intenzionali, non fanno parte di questa valutazione.

Il processo di valutazione dei rischi da SLC può essere riassunto in tre fasi:

1. censimento dei pericoli – identificare le fonti di rischio da valutare (per gestire, non nascondere)
2. valutazione preliminare (stima del rischio per vedere se siamo sopra “la soglia d’azione”)
3. valutazione approfondita (se supero la soglia, cosa devo fare?)

L’azione di prevenzione può esplicarsi con una escalation commisurata ai rischi rilevati, quale:

- prevenire i rischi tradizionali,
- formazione,
- modifiche organizzazione del lavoro,
- gestione singoli casi,
- sorveglianza sanitaria.

Il percorso di valutazione DEVE ESSERE DOCUMENTATO NEL DVR (documento di valutazione dei rischi) e, secondo la Guida del coordinamento tecnico delle regioni, dovrebbe comprendere:

- coinvolgimento del top management,
- preparazione dell’organizzazione (capacità di gestire con competenza il processo e rappresentanza di vari interessi),
- azioni comunicative e formative,
- analisi documentale,
- azioni formative,
- valutazione del rischio(oggettiva/soggettiva),

- gestione del rischio (misure collettive / individuali),
- verifica e monitoraggio.

La valutazione dovrebbe essere fatta previa individuazione gruppi omogenei di lavoratori (omogenei rispetto alla natura del problema).

Nota: in questa materia il consenso del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) è cruciale.

Fattori di rischio stressogeni (lista di Cooper ripresa dall'Agenzia europea) considerati nella guida operativa delle regioni;

- Contesto lavorativo:
 - cultura organizzativa,
 - ruolo nell'organizzazione,
 - sviluppo di carriera,
 - autonomia decisionale / controllo,
 - relazioni interpersonali sul lavoro,
 - interfaccia famiglia / lavoro;
- Contenuti lavorativi:
 - ambiente di lavoro e attrezzature,
 - pianificazione dei compiti,
 - carico / ritmo di lavoro,
 - orario di lavoro.

Il relatore rimarca che l'importante è il coinvolgimento dei lavoratori per avvalorare le risposte del questionario; ciò è richiesto sia nella guida operativa del coordinamento tecnico interregionale sia dalla proposta metodologica del network ISPESL; egli afferma esplicitamente che *“è meno credibile una valutazione dove non ci sia stato il coinvolgimento dei lavoratori”*.

La valutazione può quindi essere condotta in due fasi; in una prima fase si applica un criterio semiquantitativo per caratterizzare il rischio da SLC secondo una scala BASSO / MEDIO / ALTO, indagando in maniera adeguata i fattori oggettivi di contesto e di contenuto.

Possono essere inoltre analizzati degli indicatori di effetto (infortuni, malattie, ...) i quali sono rilevabili anche dal Medico Competente.

Se il rischio risulta “BASSO”, non è necessario un provvedimento correttivo ma solo una rivalutazione nel tempo.

Diversamente è necessaria una valutazione approfondita, che deve essere condotta da persone particolarmente esperte e preparate nelle indagini di percezione, per un esame degli elementi propriamente soggettivi.

Dott.ssa **Emanuela FATTORINI** - Presentazione della metodologia di valutazione messa a punto dall'ISPESL

La relatrice richiama sommariamente i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 (il documento è disponibile al link sotto-indicato)

La relatrice illustra la "Proposta metodologica per la valutazione dello stress lavoro-correlato" (disponibile per tutti al link sotto-indicato) .

Come si legge nel sito internet, *"il documento, frutto del lavoro del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro, istituito dall'ISPESL nel 2007 per l'individuazione di percorsi diagnostici condivisi in materia di rischio psicosociale e costituito sia da personale universitario che da professionisti del Servizio Sanitario Nazionale appartenenti a diverse discipline sanitarie (psicologi clinici e del lavoro, psichiatri, medici legali e medici del lavoro), vuole essere un contributo all'individuazione di metodologie applicabili alla valutazione dello stress lavoro-correlato negli ambienti lavorativi"*.

La relatrice, dopo un breve richiamo delle metodologie generali per la valutazione dei rischi e avere affermato che "compito prioritario della valutazione dei rischi è quello di attuare la prevenzione primaria che non si esercita sui soggetti, ma sul contesto in cui gli stessi operano; la prevenzione primaria si esercita a monte, sulle azioni organizzative pre-ordinate" passa ad illustrare l'accordo quadro europeo.

FINALITA'

Aumentare la consapevolezza e la conoscenza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti circa lo stress lavoro – correlato (art. 2, comma 1)

OBIETTIVO

Fornire loro una struttura per identificare e prevenire i rischi dello stress occupazionale, atteso che "non" è responsabilità dell'individuo lo stress sul lavoro (art. 2, comma 2)

Laddove sul luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi (art. 6, comma 2)

Dalla valutazione dello stress lavorocorrelato è escluso il mobbing, in quanto deve essere recepito lo specifico Accordo europeo (Bruxelles, 26 aprile 2007)

Principi teorici di riferimento

- Cox T. & Griffiths A.J. (1995). The Assessment of Psychosocial Hazard at Work. In M.J.Shabracq , J.A.M. Winnubst & C.L.Cooper (Eds) Handbook of Work and Health Psychology.

Chichester, Wiley and Sons

Hacker W. (1991). Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics. Paper presented to: A Heltheir Work Environment : Basic Concept & Methods of Measurement . Hogberga, Lidingo, Stockholm.

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro:

- Contesto lavorativo (fattori gestionali stressogeni)
- Contenuto del lavoro (fattori organizzativi stressogeni)

Stress positivo (EUSTRESS)

SINDROME DI ADATTAMENTO RELATIVAMENTE ASPECIFICA, ALLE SOLLECITAZIONI (STRESSOR / STIMOLI) DELL'AMBIENTE INTERNO E/O ESTERNO (Hans Selye, 1956)

VERSO LO STRESS NEGATIVO (DISTRESS)

LA RISPOSTA DI ADATTAMENTO PUO' DIVENTARE DISFUNZIONALE per

- Intensità degli stimoli
- Durata degli stimoli
- Caratteristiche del soggetto

La relatrice richiama quindi i fattori di rischio, di contesto e di contenuto e illustra il percorso metodologico proposto dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro - Ipsel.

FASE 1: Raccolta dati organizzativi

Serve a costruire il contesto organizzativo e a favorire l'osservazione sistematica:

- Organigramma gerarchico/funzionale
- Tipologie contrattuali presenti
- Lavoratori provenienti da altri Paesi
- Lavoratori assunti ex L. 68/1999
- Presenza del sindacato
- Presenza di un sistema aziendale di gestione della sicurezza, ecc.

FASE 2: Informazione dei lavoratori

Propedeutico ed essenziale il coinvolgimento dei dirigenti/preposti

- Informazione dei lavoratori attraverso il sistema informativo in uso nell'impresa:
- Chi sta facendo cosa
- Perché
- Finalità e obiettivi
- Restituzione dei risultati

FASE 3: Indagine

Si distingue fra imprese fino a 10 e con oltre 10 dipendenti

IMPRESE FINO A 10 DIPENDENTI

Si propone di associare all'autocertificazione del datore di lavoro, l'utilizzazione di una check list.

L'équipe valutativa è formata da: DDL che ha la responsabilità della valutazione, MC (se previsto), RLS (se presente), Lavoratori

Si esegue un primo livello di analisi, con la compilazione dell'Area A della check list (indicatori aziendali) e se il punteggio ottenuto all'area degli indicatori aziendali supera il valore di 20 oppure ove emergano chiari indicatori di rischio (malattie professionali, casi conclamati di disagio lavorativo), si passa al secondo livello di approfondimento. Si deve

qui procedere al completamento della check list (Aree B e C, rispettivamente dedicate al contesto e al contenuto del lavoro).

IMPRESE CON OLTRE 10 DIPENDENTI

La formazione dell'équipe valutativa (cioè chi fa la VDR) prevede la partecipazione di:

-DDL (che ha la responsabilità della VDR) insieme a:

- MC (se previsto)
- SPP (RSPP, ASPP), RLS
- figure aziendali significative (direzione personale, contenzioso, strutture risultate critiche, ecc.)
- lavoratori esperti per competenza/anzianità
- eventuali consulenti esterni (psicologo/sociologo del lavoro, ecc.)

PRIMO LIVELLO

Inquadramento degli indicatori verificabili, riferiti agli ultimi tre anni, che è possibile associare a condizioni di stress occupazionale (compilazione delle tre aree della check list)

Individuazione del livello di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO).

DAL PRIMO AL SECONDO LIVELLO

Se si riscontra la presenza di:

- fattori potenziali di stress noti in letteratura (conducenti autobus, insegnanti, lavoratori sanità, call center, lavoro a turni, ecc.);
- punteggio finale “alto” della check list;
- una o più istanze giudiziarie per molestie morali o sessuali;
- casi di disagio lavorativo clinicamente accertati da centri clinici pubblici;
- condizioni di stress segnalate dal MC;
- punteggio della check list nel quadrante “rischio medio” a distanza di un anno dalla valutazione e nonostante le azioni di miglioramento adottate si procede con il secondo livello, con il coinvolgimento diretto dei lavoratori;

Il secondo livello richiede l'utilizzo di strumenti specifici e quindi di competenze specialistiche:

- Pianificazione dell'indagine con la definizione delle varie fasi del progetto di studio
- Definizione della popolazione/campione da indagare
- Scelta dello/degli strumento/i da utilizzare
- Interpretazione dei dati raccolti
- Motivazione a collaborare

- Restituzione dei risultati

I dati percettivo-soggettivi devono essere analizzati in modo aggregato, cioè non si devono considerare le condizioni stressogene del singolo lavoratore, ma quelle dell'organizzazione.

FASE 4: Pianificazione degli interventi

La pianificazione dell'intervento per la prevenzione, riduzione o gestione dei rischi stress lavoro-correlato, può comportare l'adozione di:

- - misure di prevenzione primaria, di tipo organizzativo, mirate al cambiamento dell'hardware della struttura (contenuto del lavoro) e/o
- - misure di prevenzione secondaria, di tipo gestionale (contesto lavorativo), volte a migliorare l'interfaccia lavoratori-organizzazione (formazione manageriale, leadership, comunicazione, ecc.)

FASE 5: Attuazione degli interventi

Questa fase prevede l'attuazione delle misure d'intervento che sono state identificate e il relativo monitoraggio dell'efficacia dell'azioni intraprese.

FASE 6: Verifica

L'aggiornamento del DVR è previsto entro due anni, salvo cambiamenti significativi (D.Lgs.81 e s.m.i. art.29)

In seguito, la relatrice illustra le check list della proposta metodologica elaborata dal Network e, infine, le caratteristiche dei più diffusi questionari.