

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA GLORIOSO

Circolare n.11 /2010 del 23 dicembre 2010*

RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO: ENTRO IL 31.12.2010 E' SUFFICIENTE AVVIARE LE ATTIVITA' DI VALUTAZIONE

L'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ha previsto, come noto, che la valutazione dei rischi includa anche la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, specificando anche (comma 1 *bis*) che detta valutazione deve essere effettuata secondo le indicazioni appositamente elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del Lavoro.

Il relativo obbligo decorreva originariamente dalla data di elaborazione di tali indicazioni "e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dall'1 agosto 2010"; il Decreto Legge n. 78/2010 del 31 maggio 2010 (contenente la cosiddetta "Manovra") aveva poi stabilito, solo per le amministrazioni pubbliche, che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato fosse differita al 31 dicembre 2010; infine, in sede di conversione del decreto legge, il termine di decorrenza dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato era stato differito per tutti i datori di lavoro, e quindi anche per "i datori di lavoro del settore privato", alla data del 31 dicembre 2010 (si veda anche la nostra Circolare n. 8/2010).

***I testi delle Circolari dello Studio si trovano nel sito www.casellascudier.it**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA GLORIOSO

La Commissione consultiva ha infine approvato le “Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato”, con le quali ha inteso “formulare indicazioni metodologiche in ordine al corretto adempimento dell’obbligo, finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza”.

Con tale documento, la Commissione non soltanto ha affrontato la materia sul piano dei contenuti, puntando alla definizione di un “percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato”, ma ha anche dettato delle “Disposizioni transitorie e finali” fornendo la propria interpretazione sulle questioni temporali connesse all’adempimento dell’obbligo.

*

Su questo fondamentale aspetto, afferma la Commissione che l’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato deve ritenersi adempiuto se entro il 31 dicembre 2010 il datore di lavoro abbia almeno avviato l’attività di valutazione e riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi sia la programmazione temporale prevista per le attività di valutazione, sia il termine finale entro il quale esse saranno espletate.

La data del 31 dicembre 2010, infatti, secondo la Commissione deve essere intesa come “data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle presenti indicazioni metodologiche”.

Il datore di lavoro, pertanto, non deve necessariamente completare la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato entro la fine del 2010, né adottare necessariamente i relativi eventuali provvedimenti necessari; deve però, entro tale data, indicare nel DVR la programmazione temporale secondo cui svolgerà le attività di valutazione, nonché il termine finale entro il quale queste attività saranno espletate.

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA GLORIOSO

(Naturalmente, “i datori di lavoro che abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato in conformità ai contenuti dell’Accordo europeo dell’8 ottobre 2004 non debbono ripetere l’indagine ma sono unicamente tenuti all’aggiornamento della medesima” nei casi richiesti dall’art. 29 del Testo Unico).

Al riguardo, va anche sottolineato (e lo fa anche la Commissione, per quanto possa sembrare una affermazione ovvia) che la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato “è parte integrante della valutazione dei rischi” e come tale va effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del RSPP, del medico competente ove nominato, e previa consultazione del RLS.

Tale precisazione è particolarmente importante perché, qualora il datore di lavoro non adempia all’obbligo entro il 31 dicembre 2010, e cioè qualora non riesca a dimostrare e documentare nel DVR (con data certa, eventualmente provata ai sensi dell’art. 28 comma 2 mediante sottoscrizione di RSPP, RLS, medico competente ove nominato) di avere almeno avviato l’attività definendo un programma e fissando un termine finale entro il quale concluderla, tale condotta potrebbe configurare una mancata valutazione del rischio, o comunque una incompleta redazione del DVR con conseguente applicazione della corrispondente disciplina sanzionatoria.

Per contro, se tali adempimenti vengono compiuti secondo le indicazioni della Commissione, “gli organi di vigilanza, ai fini dell’adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale” come indicate dalla Commissione medesima.

*

Quanto ai contenuti della valutazione, l’art. 28 del Testo Unico prevede che il datore di lavoro debba valutare i rischi da stress lavoro-correlato “nel rispetto delle indicazioni” della Commissione.

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA GLORIOSO

Il documento ora elaborato dalla Commissione sottolinea la necessità di indicare il percorso metodologico per una corretta indicazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato; obiettivi di tale identificazione sono “la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio”.

Viene anche specificato che le attività di valutazione vanno compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti, e che la valutazione prende in esame non singoli lavoratori ma gruppi omogenei (per esempio per mansioni o per partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

Quanto alla metodologia, la Commissione divide la valutazione di questo tipo di rischio in due fasi.

- La **prima fase è necessaria** e consiste nella “**valutazione preliminare**”, cioè nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: eventi sentinella (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori); fattori di contenuto del lavoro (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario, ecc.); fattori di contesto del lavoro (ruolo nell’ambito dell’organizzazione, autonomia decisionale, comunicazione, ecc.).

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere azioni correttive, spiega la Commissione che il datore di lavoro dovrà soltanto darne conto nel DVR e prevedere un piano di monitoraggio: con il che, l’obbligo si intenderà adempiuto.

Se invece emergono elementi di rischio tali da richiedere azioni correttive, queste azioni dovranno essere pianificati e attuate (interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.).

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA GLORIOSO

- Soltanto nel caso in cui gli interventi correttivi risultino inefficaci si dovrà procedere ad una **seconda fase**, che è quindi soltanto **eventuale**, di **“valutazione approfondita”**.

Questa seconda fase prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, il tutto facendo riferimento a gruppi omogenei di lavoratori, eventualmente tramite un campione rappresentativo di lavoratori nella aziende di maggiori dimensioni, o invece con modalità che coinvolgano direttamente i lavoratori in caso di imprese che occupano fino a cinque lavoratori.

