

Le indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato

di Maria Giovannone

Con lettera circolare del 18 novembre 2010, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso note le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, comma 8, lett. *m-quater*, d.lgs. n. 81/2008).

Il documento è stato elaborato a seguito di un lungo *iter* svoltosi nel corso del 2010 e sulla scorta del lavoro svolto in seno al Comitato tecnico n. 6 della suddetta Commissione, composto da rappresentanti delle parti sociali, esponenti delle pubbliche istituzioni e professionisti esperti in materia, sotto il coordinamento e la presidenza del Ministero del lavoro.

Come noto l'adozione del documento intende superare le difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine alla individuazione delle corrette modalità di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, resa definitivamente obbligatoria dall'art. 28 del Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro. Il 31 dicembre 2010 è la data di decorrenza di tale obbligo a partire dalla quale i datori di lavoro dovranno dare avvio all'adeguamento della valutazione secondo quanto prescritto e di questo gli organi di vigilanza dovranno tener conto ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge tenendo conto della ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno alla Commissione consultiva e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Obiettivo del documento è quello di indicare un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, come parte integrante della valutazione dei rischi e delineare un protocollo che possa essere gestito dal datore di lavoro avvalendosi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori – per esempio, per mansioni o partizioni organizzative – che risultino esposti a rischi dello stesso tipo ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.

Il modello introdotto si articola in due fasi progressive: una necessaria di valutazione preliminare; l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

La prima consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili afferenti a fattori di contesto o di contenuto del lavoro ovvero a fattori quali gli indici infortunistici; le assenze per malattia; il *turnover*; l'entità dei procedimenti e delle sanzioni; le segnalazioni del medico competente. Tale attività viene fatta attraverso liste di controllo gestite direttamente dal datore di lavoro, con il supporto dei suoi ausiliari.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto

nel documento di valutazione del rischio e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi. Quando l'attuazione dei suddetti interventi correttivi risulti inefficace e il rischio continui a permanere, allora il datore di lavoro dovrà procedere alla fase di valutazione approfondita. Quest'ultima, a differenza della precedente, si basa sulla valutazione della percezione soggettiva delle proprie condizioni di lavoro da parte dei lavoratori e richiede il ricorso a strumenti di investigazione adeguati quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate, che consentano di capire la posizione dei lavoratori rispetto ai quei fattori prima valutati solo oggettivamente. Anche tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali siano state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori; diversamente nelle aziende fino a cinque lavoratori è possibile una generale semplificazione di tale fase prevedendo direttamente l'utilizzo di semplici riunioni informali con i lavoratori interessati. Nel complesso il documento approvato è dunque il frutto di una operazione di concertazione e condivisione equilibrata volta a dare ai datori di lavoro indicazioni minime obbligatorie, chiare, gestibili direttamente dai soggetti aziendali e in ogni caso implementabili *in melius* a favore del lavoratore e a discrezione del datore di lavoro. Si attende ora la messa a regime dello strumento in un contesto produttivo in cui, nell'attesa di un provvedimento unitario e centrale, si erano sviluppate svariate prassi di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. È utile ribadire, infatti, che tali prassi dovranno necessariamente cedere il passo – quanto meno per le parti non corrispondenti e al di sotto della soglia minima di tutela affermata dalle indicazioni della Commissione – alla nuova metodologia che rappresenta lo standard minimo inderogabile, modificabile esclusivamente a favore di lavoratori. Anche per questo e nell'ottica di eventuali correttivi, la Commissione si è riservata il compito di svolgere un'attività di monitoraggio nel corso dei ventiquattro mesi dall'adozione del documento.

Maria Giovannone

Ricercatrice Adapt

Esperto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Comitato tecnico n. 6, Commissione permanente per la salute e sicurezza sul lavoro