

La valutazione dello stress lavoro correlato

secondo le indicazioni metodologiche della
Commissione consultiva permanente

Gli strumenti per la valutazione

Articolo 28
D.Lgs n.
81/2008

Articolo 29
D.Lgs n.
81/2008

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO CONCLUSO L'8 OTTOBRE 2004 TRA UNICE/ UEAPME, CEEP E CES

Add: 9 giugno 2008

CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI, CLAAI, CN
CONFESERCENTI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPERATIVE, AG
CONFSERVIZI, CONFAGRICOLTURA, GOLDIRETTI

e

CGIL, CISL, UIL

visto l'accordo-quadro europeo sullo stress lavoro-correlato stipulato a Bruxelles
ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria
seguito dall'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee
ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato,

concordano

il recepimento dell'Accordo quadro mediante la seguente traduzione in lingua italiana
del testo redatto in lingua inglese, con la precisazione che tutte le volte in cui nel
testo compare la dizione "lavoratori" si deve intendere "lavoratori e lavoratrici".

Art. 1 - Introduzione

1. Lo stress lavoro-correlato è stato individuato a livello internazionale, europeo
nazionale come oggetto di preoccupazione sia per i datori di lavoro che per i lavor
tori. Dopo aver individuato la necessità di una specifica azione congiunta in ques
materia e anche al fine di anticipare una consultazione della Commissione in ordi
allo stress, le parti sociali europee hanno incluso questa materia nel programma
lavoro del dialogo sociale 2003-2005.



Indicazioni
metodologiche
Commissione
consultiva
permanente

La scelta delle parti sociali

- Accordo europeo 2004
 - D.Lgs n. 81/2008, art. 28
 - Accordo interconfederale 2008
 - D.Lgs n. 106/2009
 - Indicazioni metodologiche

Metodologia

L'individuazione dei gruppi omogenei

La valutazione non prende in considerazione i singoli lavoratori, ma gruppi omogenei, (ad es. per mansioni o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo.

L'individuazione è rimessa al datore di lavoro a seconda della propria organizzazione aziendale (es. turnisti, dipendenti di un determinato settore, mansioni, etc.)

La valutazione si articola in due fasi:

- una necessaria (valutazione preliminare)
- l'altra eventuale (valutazione approfondita)

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 fase (oggettiva)

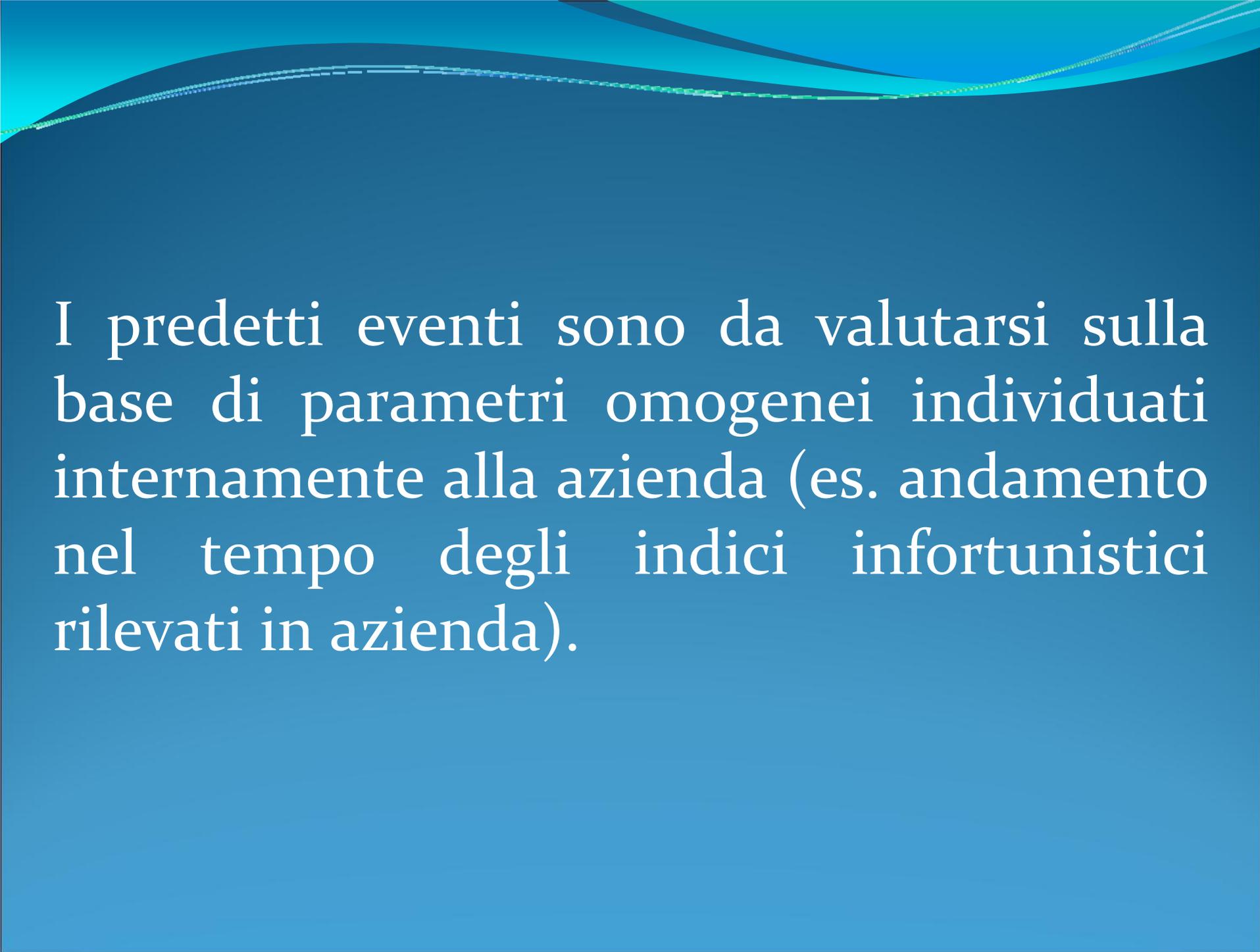
La valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

- Eventi sentinella (indicatori)
- Fattori di contenuto del lavoro
- Fattori di contesto del lavoro

Ad esempio

- indici infortunistici
- assenze per malattia
- turnover
- procedimenti e sanzioni
- segnalazioni del medico competente
- specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.

Eventi
sentinella
indicatori



I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

Ad esempio

- ambiente di lavoro e attrezzature
- carichi e ritmi di lavoro
- orario di lavoro e turni

Fattori di
contenuto
del lavoro

- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Ad esempio

- ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- autonomia decisionale e controllo
- conflitti interpersonali al lavoro
- evoluzione e sviluppo di carriera
- comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste)

Fattori di
contesto
del lavoro

In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II e III

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra (punti II e III dell'elenco) occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

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 (DVR) 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:

Organizzativi

Tecnici

Procedurali

Comunicativi

Formativi

Il monitoraggio

A seguito della adozione delle misure, occorre indicare le misure adottate nel documento di valutazione dei rischi e monitorarne l'efficacia.

In presenza di ulteriori evidenze di stress, si prosegue con la fase di approfondimento.

La fase di approfondimento

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori.

Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

La data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, del d.lgs. n. 81/2008, deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai sensi delle indicazioni metodologiche.

La programmazione temporale delle suddette attività di valutazione e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.

Gli organi di vigilanza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di propria competenza, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale di cui al precedente periodo.

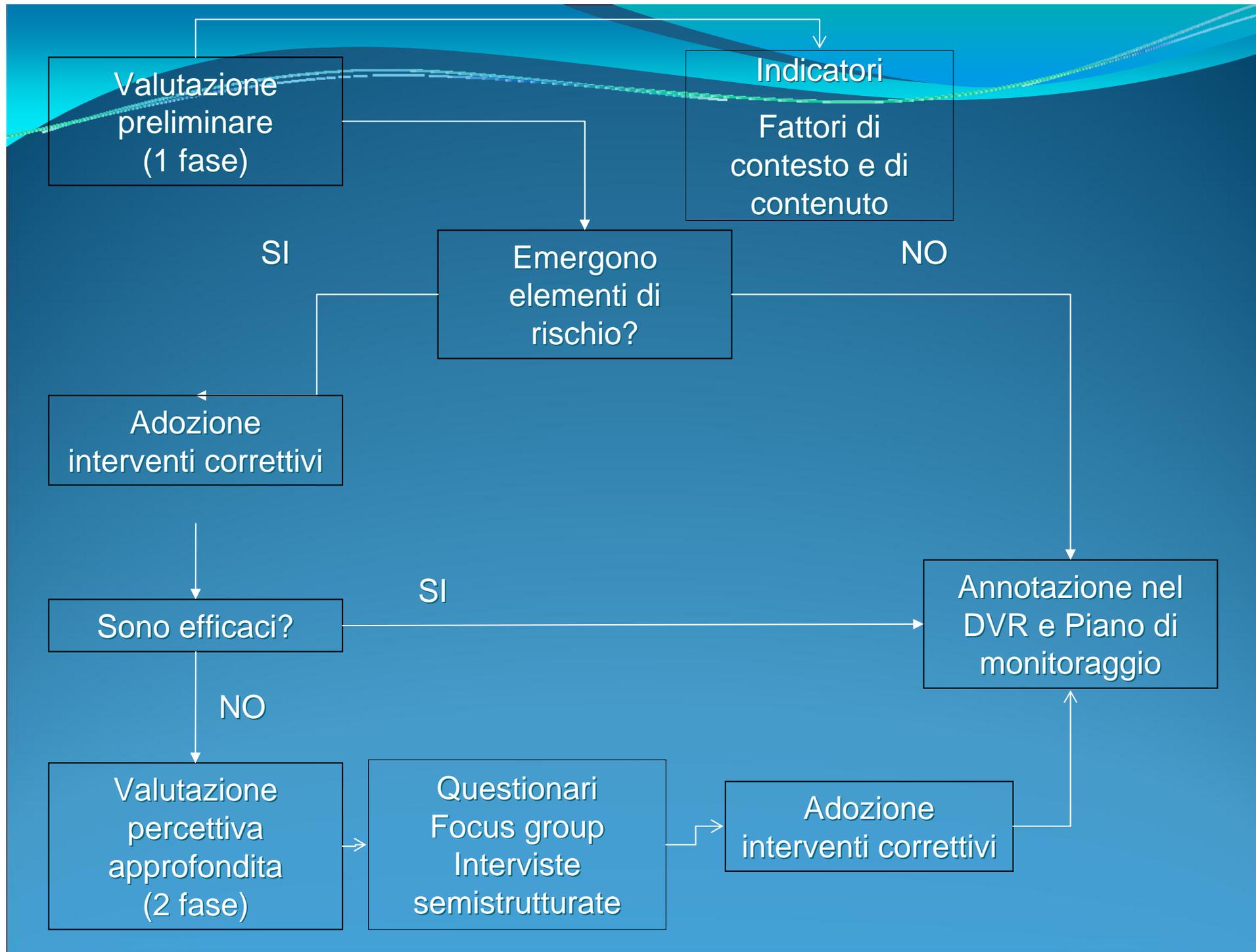
I datori di lavoro che, alla data della approvazione delle indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 –

non debbono ripetere l'indagine

ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, secondo quanto indicato nel presente documento.

The image features a blue gradient background. The top edge is wavy, with a lighter blue area above it. A dotted line in a light blue/cyan color runs across the top, following the curve of the wavy edge. The text "In sintesi" is centered in the middle of the page.

In sintesi



Valutazione
preliminare
(1 fase)

Indicatori

Fattori di
contesto e di
contenuto

SI

Emergono
elementi di
rischio?

NO

Adozione
interventi correttivi

Sono efficaci?

SI

Annotazione nel
DVR e Piano di
monitoraggio

NO

Valutazione
percettiva
approfondita
(2 fase)

Questionari
Focus group
Interviste
semistrutturate

Adozione
interventi correttivi

The image features a blue gradient background. At the top, there is a wavy, undulating line that separates a lighter blue area from a darker blue area. Below this line, a dotted line in a light blue or cyan color follows a similar wavy path across the width of the image. The word "Grazie" is centered in the lower half of the image in a bold, white, sans-serif font.

Grazie