



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
F.A.B.I.

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1930 MB/ls**

ROMA, LI **18 novembre 2010**

OGGETTO: **Valutazione del rischio da stress lavoro correlato**

Nei mesi scorsi la Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge di conversione del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica. Tra le misure del Decreto vi era **lo slittamento dei termini di scadenza per la valutazione del rischio stress nel lavoro** e si fissava la nuova data al 31 dicembre 2010, giorno entro il quale tutte le aziende dovranno trovarsi a regime .

Il **D.Lgs 81/2008** prevede l'**obbligo** per il Datore di Lavoro di **considerare, tra i rischi da valutare nel corso della costruzione del Documento di Valutazione dei rischi presenti sul luogo di lavoro, anche quelli derivati dallo stress lavoro-correlato**. Se tali rischi sono presenti deve poi prevedere e attuare tutte le misure di prevenzione e protezione utili per eliminare -o almeno ridurre- tali rischi.

E' quindi ovvio che il Datore può essere chiamato a rispondere degli eventuali danni che il lavoratore dovesse riportare in conseguenza della mancata previsione e attuazione delle misure idonee a prevenire lo stress lavoro-correlato.

Ci si augura che questo cambiamento di impostazione costringa molti datori di lavoro a rivedere assetti e abitudini che finora hanno privilegiato più la forma che la sostanza. Non si tratta di allegare un nuovo incarto al Documento di Valutazione dei Rischi, quanto di **avviare una vera e propria valutazione della realtà organizzativa aziendale vista nelle possibili ricadute sulla realtà fisica e psicologica del singolo lavoratore**.

Nel settore del Credito va rilevato che, mentre le aziende di medie e grandi dimensioni si sono generalmente adeguate - o almeno hanno avviato un dibattito interno al Servizio di Prevenzione e Protezione, magari rinviando la valutazione per l'assenza di parametri certi e per i rinvii concessi dalle norme di legge- nelle piccole aziende la situazione è ancora lontana dall'essere veramente considerata nella sua interezza.

In Dicembre andrà nuovamente a scadere il termine che il legislatore ha fissato per consentire ai datori di lavoro di attrezzarsi per l'adempimento; **entro tale data, sarà quindi necessario integrare il documento di valutazione dei rischi con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress, e qualora rilevati, ad avviare politiche volte alla loro mitigazione.**

Il benessere nel luogo di lavoro, da elemento discrezionale, diventerà quindi un obbligo per tutte le realtà lavorative.

Importante è la nozione di salute espressa nel TU, più ampia rispetto a quella alla quale si era tradizionalmente abituati e quindi definita come uno "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità" (v. art. 2, 1° comma, lett. o)).

Non sono però state chiarite le modalità di rilevazione dello stress lavoro correlato, né definiti quali siano i parametri tecnici da adottare.

La legge chiarisce soltanto che la valutazione deve essere fatta "secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004" e nel rispetto delle indicazioni elaborate sul punto dalla "Commissione consultiva permanente per la salute sicurezza sul lavoro" (costituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale). Ad oggi tale Commissione non ha ancora fornito alcuna indicazione, ma questa volta, anche se la legge fa decorrere teoricamente l'obbligo di valutare il rischio da stress lavoro-correlato dal momento in cui le linee guida daranno elaborate, è stabilito che, in ogni caso, "anche in difetto di tale elaborazione" l'obbligo decorrerà a fare data dal 31 dicembre 2010".

L'Accordo Quadro Europeo chiarisce che lo Stress è "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro"; al contempo specifica che "lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute". "Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione." Ancora si chiarisce che "La gestione dei problemi di stress da lavoro può essere effettuata all'interno di un generale processo di valutazione dei rischi, attraverso una politica sullo stress separata e/o specifiche misure mirate all'identificazione di fattori di stress." E, "Una volta posti in atto, i provvedimenti antistress dovrebbero essere regolarmente rivisti, per accertarne l'efficacia, per verificare se essi utilizzino al meglio le risorse e se siano ancora appropriati o necessari."

Tale Accordo è stato recepito nel nostro Paese nell'**Accordo interconfederale del 9 giugno 2008.**

L'Accordo, sfatando una diffusa convinzione, chiarisce infine che lo stress non è prerogativa di alcuni settori lavorativi o mansioni, ma che potenzialmente può riguardare qualsiasi posto di lavoro e qualunque tipo di lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Sono individuati alcuni potenziali indicatori di stress, tra cui un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori. Nell'individuare poi alcuni dei fattori che possono causare lo stress lavoro-correlato, l'Accordo cita il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro nonché carenze nella comunicazione interna all'azienda (in merito, ad esempio, alle prestazioni richieste, agli obiettivi, alle prospettive di impiego e ai possibili cambiamenti).

Sono poi suggerite alcune **misure che possono essere adottate per prevenire ed eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato**: chiarire gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun lavoratore, formare i lavoratori e i dirigenti sul tema dello stress, consultare i lavoratori e i loro rappresentanti nonché migliorare la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro.

Tuttavia, al di là di tutto questo non vengono date indicazioni di carattere tecnico, così che i datori di lavoro si trovano ad operare in una situazione di grande incertezza a fronte di un obbligo di legge il cui inadempimento è anche penalmente sanzionato, e RLS e Sindacato hanno il delicato compito di porsi come interlocutori qualificati entro i confini di una materia dove esistono varie modalità di interpretazione operativa tutte più o meno elaborate in sedi qualificate ma non strettamente sovrapponibili.

Il Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza ha istituito uno specifico gruppo di lavoro per analizzare il problema e fornire ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, entro la fine del mese di Novembre, precise indicazioni operative per potersi confrontare con gli altri Soggetti del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, in ordine alla più corretta applicazione normativa della valutazione, anche alla luce delle implicazioni che tale rilevazione ha per la salute ed il benessere dei lavoratori.

In questo contesto si inserisce la proficua collaborazione con il Gruppo di Ricerca dell'ex ISPESL, avente lo scopo di definire in modo oggettivo specifiche linee guida per il nostro Settore, da modulare anche su criteri di dimensionalità degli istituti di credito.

Per ulteriori informazioni è possibile contattare Loris Brizio, Coordinatore del Dipartimento Salute e Sicurezza al numero telefonico 3204182176.

Cordiali saluti

Dipartimento Salute e Sicurezza

La Segreteria Nazionale