



Roma 22/12/2010

Ufficio: DIR/ES
Prot.: 2010000009285/AG
Oggetto: DLgs 81/2008: valutazione relativa ai rischi da stress lavoro-correlato.
Circolare n. 7636
SS

AI PRESIDENTI DEGLI ORDINI
DEI FARMACISTI

e p.c. AI COMPONENTI IL COMITATO
CENTRALE DELLA F.O.F.I.

LORO SEDI

La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha fornito indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Entro il 31 dicembre 2010, deve essere dato avvio alle attività di valutazione relative ai rischi da stress lavoro-correlato da riportare nel documento di valutazione dei rischi.

Riferimenti: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Circolari federali n. 7172 del 12.5.2008 e n. 7209 del 29.7.2008.

Si rammenta che il Dlgs 81/2008, Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha posto a carico di tutti i datori di lavoro, l'obbligo di procedere alla valutazione dei rischi per la salute dei lavoratori correlati all'attività lavorativa svolta.

Il datore di lavoro, per quanto concerne gli Ordini, è individuato nella persona del Presidente ovvero qualora esista un dirigente con poteri decisionali e di spesa, nella persona di quest'ultimo.

Federazione Ordini Farmacisti Italiani

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093
c/c POSTALE 28271005 – CODICE FISCALE n° 00640930582
e-mail: posta@pec.fofi.it – posta@fofi.it – sito: www.fofi.it

Trovano, pertanto, applicazione, nei confronti dei Presidenti ovvero dei dirigenti degli Ordini provinciali dei farmacisti, tutti gli obblighi elencati dall'articolo 181 del T.U. e, in particolare, i seguenti fondamentali obblighi:

- procedere alla valutazione dei rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria.

Il DLgs 81/2008 si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

Le disposizioni riguardano quindi, anche gli Ordini e le farmacie, si invitano, pertanto, i Presidenti a divulgare la presente circolare presso gli iscritti.

I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono, fino al 30 giugno 2012, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. I Presidenti ovvero i dirigenti degli Ordini provinciali (che occupino fino a 10 lavoratori) potranno, dunque, autocertificare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, in conformità alle disposizioni di cui al decreto 81/2008.

Per la determinazione del numero dei lavoratori occupati non devono essere computati: i collaboratori familiari (il coniuge, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado); i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale; i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro; i lavoratori autonomi; i co.co.co.; i lavoratori a progetto ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente. Le condizioni di sicurezza, salute e i fattori di rischio devono essere valutati non solo per i lavoratori occupati ma anche nei confronti di tutti gli altri soggetti sopra elencati (lavoratori autonomi, co.co.co. ecc).

L'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 81/2008, ha previsto che la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa debba essere **effettuata tenendo conto, tra l'altro, anche dei rischi da stress lavoro-correlato**, definito (all'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004) come quella "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 aspettative

riposte in loro”. Nell’ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative.

In considerazione delle difficoltà operative relative alla individuazione delle corrette modalità di attuazione di tale previsione legislativa, è stato attribuito alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, il compito di formulare indicazioni metodologiche finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza nella corretta individuazione dei fattori da stress lavoro-correlato.

Si riportano di seguito le indicazioni fornite dalla Commissione e diffuse con circolare del 18.11.2010 (cfr allegato) del Ministero del lavoro, nelle quali viene chiarito che, **entro il 31 dicembre 2010, deve essere dato avvio alle attività di valutazione relative ai rischi da stress lavoro-correlato che è necessario poi riportare nel documento di valutazione dei rischi o nell’autocertificazione (per gli Ordini che occupano meno di 10 dipendenti - si allega un fac-simile di autocertificazione - all. 2) assieme alla programmazione delle attività di valutazione e il termine finale delle stesse.**

Definizioni e indicazioni generali

La **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) 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.

Il documento fissa **preliminarmente il percorso metodologico** che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato, in modo che da tale identificazione discenda la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, è chiarito che le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. 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 secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

Metodologia

La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la 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 valutazione preliminare consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie:

Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori. I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati).

Fattori di contenuto del lavoro quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto del lavoro quali 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).

In questa prima fase possono essere utilizzate **liste di controllo** che consentano una valutazione oggettiva, complessiva.

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto di cui sopra occorre sentire i lavoratori e/o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

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 (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, 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, interviste, focus group ecc.

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.

I datori di lavoro che abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non debbono ripetere l'indagine ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO
(Dr Maurizio Pace)

IL PRESIDENTE
(Dr Andrea Mandelli)

All. 2