

STRESS LAVORO-CORRELATO

Indicazioni metodologiche per la VALUTAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO (articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008)

PREMESSA

Lo stress lavoro-correlato è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un fattore importante di cui tener conto nel percorso di valutazione dei rischi per l'igiene e l'integrità fisica dei lavoratori.

Premesso che obiettivo generale (ed unico) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, recepito con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008 ed al quale espressamente rinvia l'art. 28 del citato decreto, in primo luogo

- precisa che lo stress non è una malattia e
- lo configura come uno stato che deriva dalla “*sensazione di inadeguatezza nel lavoratore a superare il gap rispetto alle richieste o alle attese nei suoi confronti*”; tale stato può (a sua volta, ma non sempre e comunque non necessariamente) comportare malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali.

L'obbligo di valutare, tra gli altri, anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato è stato introdotto dal già sopra richiamato articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008.

Il termine per provvedere a questa “*nuova*” valutazione, ovvero per integrare la valutazione dei rischi in generale già eseguita, è stato da ultimo fissato al 31 dicembre 2010 (articolo 8, comma 12 del decreto-legge n. 78/2010 come convertito dalla legge n. 122/2010).

Nel frattempo la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2008 dovrebbe provvedere ad “*elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*” (articolo 6, comma 8, lettera *m-quater*).

Nelle more dell'emanazione delle indicazioni della Commissione consultiva, il presente documento è stato elaborato allo scopo di individuare un percorso di massima per la redazione di un documento di valutazione, comunque idoneo all'assolvimento dell'obbligo di legge, salvo necessità di eventuali successive integrazioni in ragione delle indicazioni che verranno emanate.

Il percorso proposto ripercorre quello usuale di valutazione di tutti i rischi, considerando anche l'incidenza (o la non incidenza) del fattore stress lavoro-correlato, con la seguente articolazione:

- 1) inserimento della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato nel contesto degli obblighi del datore di lavoro;
- 2) criteri di valutazione dei rischi in generale;
- 3) contenuti dell'accordo europeo e dell'accordo interconfederale sullo stress lavoro-correlato;

- 4) individuazione dello stress da valutare;
- 5) ricerca e valutazione dei rischi nelle varie fasi di:
 - 5.1) individuazione dei gruppi omogenei/mansioni;
 - 5.2) individuazione dei pericoli;
 - 5.3) individuazione dei rischi;
 - 5.4) valutazione/ponderazione dei rischi individuati;
 - 5.5) individuazione delle misure di prevenzione e protezione.

1.0 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La valutazione dei rischi (articolo 17, comma 1, lettera a)) costituisce il principale obbligo in materia di sicurezza del datore di lavoro; è lo strumento con il quale, a seguito di un'analisi tecnica degli ambienti di lavoro, delle attrezzature, del ciclo produttivo e dell'organizzazione aziendale, vengono individuate le misure di prevenzione e protezione atte ad eliminare o almeno ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, obiettivo primario (ed unico) della legislazione in materia.

L'articolo 28, al comma 1, specifica quali rischi devono essere considerati in sede di valutazione. In generale viene prescritto di considerare "*tutti i rischi*", ma in particolare debbono essere individuati e valutati:

- i rischi chimici, derivanti dall'utilizzo di sostanze e preparati chimici;
- i rischi ergonomici ed ambientali, derivanti dalla sistemazione dei luoghi di lavoro;
- i rischi meccanici ed elettrici, derivanti dall'utilizzo delle attrezzature di lavoro;
- i rischi derivanti da fattori etnici, linguistici, culturali;
- i rischi collegati alla presenza discontinua o non omogenea di lavoratori con particolari contratti di lavoro;
- i rischi riguardanti gruppi di lavoratori particolarmente "*sensibili*", come ad esempio le lavoratrici in stato di gravidanza, i minori, ecc.

Nel percorso di valutazione dei rischi vanno in aggiunta considerati e valutati "*quelli collegati allo stress lavoro-correlato*" (novità, come si è visto, introdotta con il D.Lgs. n. 81/2008).

Dal tenore letterale del comma 1 dell'articolo 28 risulta evidente come, espressamente parlando di **rischi collegati allo stress lavoro-correlato**, e non di *rischi di stress lavoro-correlato*, il legislatore

- non intenda identificare lo stress in sé e per sé come un rischio da ridurre e dove possibile eliminare, ma
- lo consideri solo un fattore determinante o comunque incidente sull'entità di (altri) rischi presenti negli ambienti o determinati dalle attività lavorative aziendali.

Pertanto, è improprio dire che l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008 impone ai datori di lavoro l'obbligo di effettuare la "valutazione del rischio (di) stress lavoro-correlato". In realtà, infatti, come si è detto, la disposizione normativa prevede che, a partire da una certa data (ora posticipata al 31 dicembre 2010), il percorso di valutazione dei rischi tenga in considerazione anche il fattore stress lavoro-correlato, oltre a tutti gli altri fattori di pericolo che vanno a determinare l'esistenza e l'entità dei rischi.

2.0 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per quanto concerne i criteri sulla base dei quali il datore di lavoro deve procedere per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato, l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008,

- al comma 1, rinvia a quelli contenuti nell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quindi nell'accordo interconfederale del 9 luglio 2008 che di detto accordo europeo costituisce il recepimento, ma poi
- al comma 1-*bis*, dispone che la valutazione deve essere effettuata nel rispetto delle indicazioni (che dovranno essere) emanate dalla Commissione consultiva permanente.

Resta comunque fermo il principio generale, affermato al comma 2, lettera *a*), del medesimo articolo 28, in base al quale, qualunque sia il rischio da valutare, nel quadro delle indicazioni date dalla legge o in forza di legge, che con riguardo allo stress attualmente sono solo quelle di cui ai sopra richiamati accordi, *“la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro”*.

La medesima lettera *a*) inoltre espressamente precisa che tale scelta deve seguire principi di semplicità, brevità e comprensibilità.

Nel lasciare al datore di lavoro la facoltà di scelta dei criteri di valutazione, il legislatore ha infine puntualizzato che il documento deve costituire uno *“strumento operativo di pianificazione”* della prevenzione in azienda.

Tali precisazioni risultano di non poca importanza anche, ed in particolare, con riferimento al proliferare di linee guida per la *“valutazione del rischio stress lavoro-correlato”* nel corso dei due anni e mezzo di vigenza del D.Lgs. n. 81/2008: i documenti attualmente disponibili costituiscono per certo più o meno utili indicazioni di massima, ma gli stessi, anche quando proposti da enti per altri aspetti dotati di competenze in materia, non hanno alcuna cogenza normativa. Si tratta per contro di supporti metodologici il più delle volte di non semplice applicazione e in taluni casi non del tutto aderenti al dettato normativo, ma piuttosto finalizzati a misurare (se di misura si può parlare) il clima aziendale, il benessere organizzativo, ecc.

Con il presente documento si vuole proporre un percorso rispettoso dei contenuti dell'accordo europeo (e dell'accordo interconfederale che lo ha recepito), ma semplice e di facile applicazione da parte dei datori di lavoro che si trovano a dover tener conto anche del fattore stress lavoro-correlato nel percorso valutativo.

3.0 L'ACCORDO EUROPEO E L'ACCORDO INTERCONFEDERALE

Allo stato, l'unico documento di riferimento legislativamente previsto, stante l'espresso rinvio contenuto nell'articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, è l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008.

Nei due citati accordi vengono stabiliti alcuni importanti concetti. Il primo concetto riguarda la discrezionalità metodologica attribuita al datore di lavoro per tutta la valutazione dei rischi e della conseguente gestione, nonché il fatto che i problemi di stress ricadono nell'ambito della gestione generale del processo di valutazione dei rischi e non devono forzatamente costituire un capitolo a se stante della valutazione stessa (accordo interconfederale, articolo 5, comma 2):

“La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una

separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare fattori di stress”.

Relativamente alle modalità ed agli obiettivi della valutazione dei rischi collegati al fattore stress, l'accordo interconfederale sottolinea inoltre che:

- non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (accordo interconfederale, articolo 1, comma 2);
- l'obiettivo non deve essere quello di attribuire la responsabilità dello stress al singolo; si tratta infatti di un fattore da individuare per “gruppi di lavoratori” (accordo interconfederale, articolo 2, comma 2);
- non sono oggetto di indagine valutativa la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico (accordo interconfederale, articolo 2, comma 3);
- non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative e non tutte possono essere considerate come stress lavoro-correlato; in ogni caso
- lo stress non è una malattia (accordo interconfederale, articolo 3);
- nel percorso di ricerca della presenza di stress lavoro-correlato e di valutazione dello stesso si possono prendere in considerazione fattori (ovvero indicatori) oggettivi, ossia rilevati su dati di fatto, e soggettivi, essendo costituiti dalla percezione da parte delle persone (accordo interconfederale, articolo 4, comma 2).

4.0 QUALE STRESS VALUTARE?

Lo stress è una percezione soggettiva delle pressioni e delle richieste esterne e può essere determinato dalle cause più svariate, con reazioni e forme di resistenza diverse appunto da soggetto a soggetto.

Alla luce delle indicazioni fornite dall'accordo interconfederale, risulta necessario in primo luogo delimitare il campo di indagine e definire quale stress (o meglio lo stress determinato da quali cause e con quali possibili effetti) costituisce l'elemento di cui tener conto nel percorso valutativo quale fattore di pericolo: si tratta dello stress determinato dall'attività lavorativa e derivante da condizioni ambientali e da un'organizzazione del lavoro tali da creare sensazioni di inadeguatezza nei lavoratori e da divenire fattore di pericolo incrementale dell'entità dei rischi presenti e connessi alle attività lavorative.



Rimane al di fuori del percorso di valutazione dei rischi quello stress derivante da cause non dipendenti dall'attività lavorativa, legate a specifiche condizioni di vita dei soggetti, condizioni che, comunque, qualora comportino conseguenze di rischio nell'ambiente di lavoro, non

possono certamente essere ignorate, ma vanno affrontate singolarmente e non certo nell'ambito di una valutazione di rischio.

Il datore di lavoro deve considerare, in sede di valutazione dei rischi, la presenza di fattori stressogeni determinati dalle condizioni operative della mansione e non da cause soggettive esterne, come si è detto, sulle quali l'azienda non può interferire né intervenire con misure di prevenzione.

5.0 RICERCA E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (quella che comunemente viene detta "valutazione del rischio da stress lavoro-correlato") si ripropone l'ormai noto percorso valutativo, suddiviso nelle fasi di:

- individuazione delle mansioni (gruppi omogenei);
- individuazione dei pericoli (fattori stressogeni);
- individuazione dei rischi (incremento dei rischi già individuati – R+);
- valutazione/ponderazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e protezione (sugli effetti);
- stesura del documento di valutazione (o aggiornamento dell'autocertificazione nei casi consentiti; art. 29, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008).

Come per tutti i rischi, anche in questo caso, il datore di lavoro esegue la valutazione avvalendosi del proprio servizio di prevenzione e protezione, coinvolge il medico competente, se nominato (ossia qualora per altri rischi ne sia obbligatoria la nomina), consulta preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se eletto/nominato) e, una volta redatto il documento, o aggiornato ed integrato quello già in essere, lo mette a disposizione di detto rappresentante.

5.1 INDIVIDUAZIONE DI GRUPPI OMOGENEI

La valutazione dei rischi, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo 28, deve essere effettuata con riferimento alle mansioni per le quali vengono individuati e valutati i rischi pertinenti, al fine di individuare le misure di riduzione del rischio più consone al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori adibiti alla mansione considerata.

La suddivisione dei lavoratori per gruppi omogenei è prassi metodologica già nota e confermata, anche per quanto riguarda lo stress, dall'accordo interconfederale, che esclude esplicitamente un'indagine di tipo individuale sui soggetti, i quali altrimenti rischierebbero di venire penalizzati e/o ingiustamente responsabilizzati (articolo 2 comma 2) .

Le mansioni già individuate nell'ambito dei percorsi valutativi consolidati saranno quindi da considerarsi gruppi omogenei anche con riferimento alla presenza del fattore stress lavoro-correlato.

Si potrà anche individuare, nell'ambito della mansione/gruppo omogeneo una o più specifiche attività per le quali, sulla base dell'indagine di cui al punto 5.2, si rilevano fattori di pericolo stress lavoro-correlato.

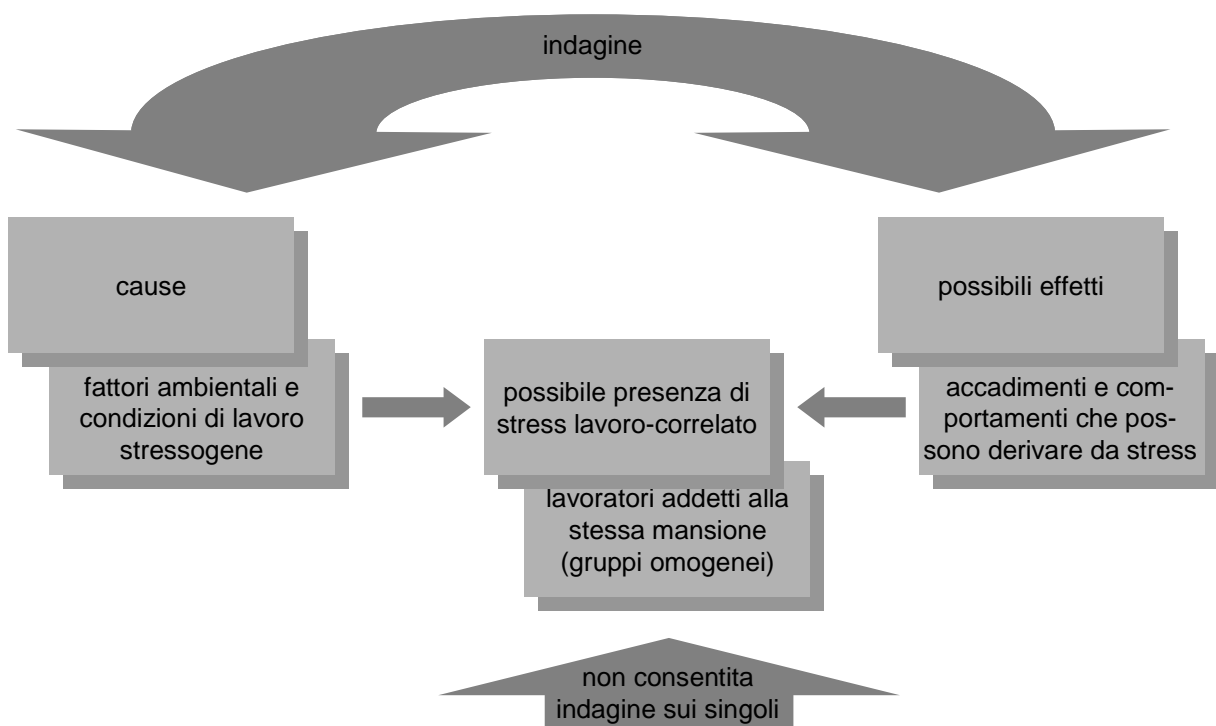
5.2 INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI

Nella fase di individuazione dei pericoli deve essere considerata anche la potenziale presenza del fattore stress lavoro-correlato. Per poter affermare od escludere la presenza di questo fattore di pericolo si dovranno ricercare gli indicatori di potenziale presenza di stress nell'ambiente o nell'organizzazione del lavoro: non si tratta quindi di ricercare direttamente la sussistenza di situazioni di stress lavoro-correlato (ricerca improbabile se non addirittura impossibile), bensì dei prodromi di possibili situazioni di stress e delle conseguenze che ne possono derivare.

La ricerca di tali indicatori pertanto dovrà incentrarsi sia su ciò che può essere causa di stress, sia su ciò che può essere stato causato da stress (effetto), verificandoli entrambi a prescindere dall'ordine di indagine: a seconda dei casi può essere più rapido e comunque concludente indagare prima la presenza dei possibili effetti, oppure delle possibili cause. In ogni caso se non v'è nulla che possa essere causa di stress gli effetti eventualmente ipotizzati sono in realtà causati da altro.

Va quindi indagata la (eventuale) presenza negli ambienti di lavoro e nell'organizzazione del lavoro stesso di:

- 1) cause che possono generare stress;
- 2) effetti, anche solo potenziali, che lo stress può avere quale causa o concausa (insieme ad altre) di infortuni o di malattie professionali.



In dettaglio, per ogni singola mansione, il percorso di individuazione degli indicatori di stress dovrà tenere conto:

- 1) delle cause potenziali di stress presenti negli ambienti di lavoro e nell'organizzazione del lavoro stesso, considerando (quali fattori stressogeni):
 - le condizioni ambientali di lavoro sfavorevoli o disagiate per presenza di rischio rumore, vibrazioni, microclima sfavorevole, esposizione a sostanze pericolose, ecc.;

- l'organizzazione del lavoro e dei processi (orario di lavoro su turni, lavoro notturno, frequenti spostamenti fuori dall'azienda, ecc.);
 - l'organizzazione aziendale (ruoli ed obiettivi non chiari, compiti e responsabilità non ben definiti);
 - l'esistenza di lavorazioni ripetitive, monotone o legate a cicli vincolanti (catene di montaggio, call-center, ecc.);
 - l'esistenza di attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico per erogazioni di servizi, presenza di reclami, ecc;
- 2) degli effetti che lo stress può avere qualora sia causa o concausa di infortunio o di malattia professionale; detti effetti possono essere evidenziati dai seguenti dati:
- andamento infortunistico della mansione con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
 - livello di assenteismo della mansione anche in questo caso con riferimento a periodi significativi (indicativamente ultimi 3 anni);
 - presenza di fenomeni di rotazione del personale (turnover) riferiti alla specifica mansione (il turnover non deve essere tenuto in considerazione in organizzazioni dove è fisiologica una elevata rotazione del personale con picchi stagionali o momenti di lavorazioni particolari);
 - eventuali contestazioni da parte dei lavoratori del gruppo mansionale, rese note anche per il tramite degli RLS, per attività connesse con il lavoro;
 - eventuali richieste di visite mediche da parte dei lavoratori del gruppo mansionale correlate ai rischi professionali.

Per la ricerca delle potenziali cause determinanti presenza di stress nell'attività lavorativa (elementi di cui al punto 1) gli strumenti a disposizione sono quelli già utilizzati precedentemente per la valutazione dei rischi fisici e chimici (rumore, vibrazioni, microclima, sostanze), rischi per i quali è già stato effettuato un dimensionamento che, qualora risulti non significativo o comunque comporti un rischio basso e sotto controllo non deve essere considerato come causa di stress.

Allo stesso modo va considerato il rischio derivante da lavorazioni ripetitive o monotone, rischio che deve già aver avuto un suo dimensionamento e che quindi va considerato solo qualora rientri in una fascia di valutazione significativa e rilevante.

La chiarezza dei ruoli, la distribuzione di compiti e di responsabilità è facilmente considerabile con effetto positivo non causale del fattore stress qualora sia noto e diffuso un chiaro organigramma con relativa definizione delle mansioni nell'ambito di un sistema di gestione della qualità (ai sensi della norma ISO 9001) o della sicurezza (ai sensi della norma OHSAS 18001).

Per la ricerca degli effetti indiziati eventuale presenza di stress (elementi di cui al punto 2) il percorso di individuazione dovrà coinvolgere la funzione di gestione del personale aziendale, ed eventualmente del medico competente, per raccogliere dati collegati a detta gestione, oltre che i dati relativi all'andamento degli infortuni, già inclusi nella valutazione di rischio generale, ma, in questo caso, con specifico riferimento alla mansione svolta dai lavoratori infortunati.

L'indagine pertanto è finalizzata a individuare il grado di probabilità della sussistenza di pericolo di stress in ragione dell'accertata presenza sia di cause che di effetti. In altri termini, la

compresenza di più di uno degli indicatori di stress, con rilevanza significativa, comporta l'individuazione di potenziale presenza del relativo pericolo.

Operativamente, l'indagine, da effettuarsi per singola mansione, si fonda su una prima verifica generale della presenza di fattori stressogeni collegati alle attività lavorative specifiche della mansione stessa, nonché di accadimenti e comportamenti che possono essere causati da condizioni di stress.

Nella scheda che segue viene proposta una traccia per l'esecuzione di detta indagine.

Mansione/gruppo omogeneo		
	sì	no
A – Cause potenziali di stress (fattori stressogeni)		
1) l'esposizione al rumore è ≥ 85 dB (A) ?		
2) l'esposizione a vibrazioni del sistema mano braccio è $\geq 2,5$ m/s ² ?		
3) l'esposizione a vibrazioni del corpo intero è $\geq 0,5$ m/s ² ?		
4) l'attività prevede esposizione a temperature $> +30/+32^{\circ}\text{C}$?		
5) l'attività prevede esposizione a temperature $< -10/-14^{\circ}\text{C}$?		
6) l'attività prevede utilizzo di sostanze cancerogene (R45-R49-R46)?		
7) l'attività prevede utilizzo di sostanze odorogene?		
8) l'attività si svolge su turni?		
9) l'attività prevede spostamenti rispetto alla sede lavorativa?		
10) l'attività comporta movimenti ripetitivi (valore OCRA $> 3,6$; check list $>7,6$)?		
11) l'attività comporta cicli lavorativi monotoni?		
12) l'attività comporta contatto con il pubblico?		
13) l'organigramma aziendale è tenuto riservato?		
14) il mansionario aziendale è poco divulgato?		
15) gli obiettivi specifici della mansione sono ignoti		
16) altro....		

B – Effetti che possono derivare da condizioni di stress	si	no
1) si è verificato un incremento degli infortuni negli ultimi 3 anni (considerare l'indice di frequenza)?		
2) si è verificato un incremento del numero dei giorni di prognosi degli infortuni negli ultimi 3 anni (considerare l'indice di gravità)?		
3) sono state denunciate e riconosciute malattie professionali negli ultimi 3 anni?		
4) si è verificato un incremento del numero di giorni di assenza sul totale dei lavoratori adibiti alla mansione negli ultimi 3 anni?		
5) si è verificato un incremento del numero di richieste di rotazione/cambio di mansione da parte dei lavoratori adibiti alla mansione negli ultimi 3 anni?		
6) si è verificato un incremento del numero delle contestazioni per attività lavorativa negli ultimi 3 anni?		
7) si è verificato un incremento del numero di richieste di visite mediche da parte dei la-		

voratori adibiti alla mansione negli ultimi 3 anni?		
8) il medico competente ha rilevato particolari criticità in occasione delle visite periodiche di sorveglianza sanitaria?		
9) Vi sono state segnalazioni di situazioni di disagio/lamentele?		
10) altro ...		

Note esplicative

La presenza di sole risposte negative in entrambe le sezioni di indagine giustifica la presunzione di assenza di situazioni di stress lavoro-correlato, quale pericolo incrementale per i rischi già intrinseci e specifici della mansione.

La presenza di risposte affermative nella sezione A dell'indagine può già costituire indice di possibile presenza del pericolo stress quale fattore incrementale di altri pericoli presenti e determinanti i rischi mansionali. La fase di individuazione dei rischi e di valutazione dovrà tenere conto anche della potenziale presenza di stress lavoro-correlato e considerare se e per quale specifico rischio lo stress lavoro-correlato possa essere elemento incrementale.

Se si sono date risposte positive anche nella sezione B, le probabilità che sussista il pericolo da stress lavoro-correlato aumentano e la successiva indagine di individuazione e valutazione dei rischi dovrà tener conto delle cause potenziali che generano il pericolo stress e degli eventuali effetti che tale pericolo stress ha (infortuni, malattie professionali, ecc). L'analisi va ponderata caso per caso anche considerando la specifica situazione aziendale poiché non sempre gli effetti elencati nella sezione B sono collegabili alla presenza di fattori stressogeni nelle attività lavorative.

La presenza di risposte affermative nella sezione B dell'indagine va valutata solo se accompagnata dalla presenza di risposte affermative anche nella sezione A: se mancano i fattori potenzialmente generatori di stress (cause) non può esservi stress lavoro-correlato e, quindi, quelli che si sono individuati come possibili effetti in realtà derivano da altre cause. Pertanto, qualora vi siano risposte affermative nella sola sezione B e tutte risposte negative nella sezione A, ivi compresa la voce "altro", è giustificata la presunzione di assenza di stress lavoro-correlato quale pericolo incrementale per i rischi già intrinseci e specifici della mansione.

5.3 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI

Nella seconda fase, come per la ricerca e valutazione di tutti gli altri rischi, l'analisi valutativa prosegue con l'intersecazione tra i fattori di pericolo dei quali si è verificata la presenza e l'elemento "uomo": viene individuata l'esistenza di un rischio laddove i pericoli siano connessi con l'attività umana di gruppi di lavoratori omogenei.

La presenza del pericolo stress lavoro-correlato, qualora l'attività comporti l'interazione con i lavoratori, va individuata come elemento determinante ed incrementale del fattore di rischio generale connesso con l'attività lavorativa (R+).

5.4 VALUTAZIONE/PONDERAZIONE DEI RISCHI INDIVIDUATI

A seguito dell'individuazione dei rischi presenti, verrà determinata l'entità del danno infortunistico o di malattia professionale che il rischio, definito come presente, può determinare e la probabilità che il danno si verifichi.

Questa determinazione può anche non essere strettamente legata ad una quantificazione numerica; può essere correlata anche alla sola probabilità che il danno si possa verificare:

l'accertamento di tale probabilità è infatti sufficiente a determinare la necessità di adozione da parte del datore di lavoro di misure per una sua riduzione (della probabilità stessa e/o dell'entità del danno) .

5.5 INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE

Sulla base della valutazione del rischio, per ogni rischio presente il datore di lavoro deve individuare le opportune misure di prevenzione e protezione, dando la priorità alle misure di prevenzione rispetto a quelle di protezione collettiva e, in subordine, individuale.

Le misure di prevenzione sono tutte finalizzate all'eliminazione (o al contenimento) del rischio alla fonte, e cioè all'eliminazione dei fattori di pericolo che lo determinano, tenuto conto dell'interazione con l'uomo.

Prevenire il rischio da stress significa pertanto

- eliminare o contenere i fattori stressogeni ovvero
- provvedere affinché gli stessi non abbiano effetti stressanti.

Ove ciò non sia possibile bisogna passare alla "*prevenzione degli effetti*", bisogna cioè adottare misure che, nel caso del "*rischio da stress*", sono tecnicamente qualificabili come "*misure di protezione*".

In pratica, l'accertata presenza di fattori di pericolo di stress lavoro-correlato, determinante quest'ultimo un qualunque rischio incrementale (rischio di ipoacusia, di posture incongrue, di discomfort microclimatico, di malattie per movimenti ripetitivi, ecc), prioritariamente richiede la ricerca e conseguente programmazione di interventi mirati alla riduzione dei rischi, interventi ulteriori rispetto a quelli già attuati o in corso di attuazione per la loro riduzione.

Tali interventi potranno comprendere, ad esempio, specifiche attività formative dei lavoratori, miglioramento della comunicazione interna, miglioramento dell'organizzazione delle attività al fine di rimuovere (o contenere) le cause di stress lavoro-correlato.

L'individuazione e la pianificazione degli interventi di miglioramento dovranno coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori, se nominati, ed il medico competente, nei casi in cui vi siano comunque rischi che comportano l'obbligo di sorveglianza sanitaria (rumore, vibrazioni, esposizione a sostanze chimiche, ecc).

Sulla base degli interventi pianificati dovrà anche essere programmata, a distanza di un significativo periodo di tempo, un'attività di nuova verifica della presenza del pericolo stress, in occasione dell'aggiornamento periodico della valutazione dei rischi. La riverifica va comunque eseguita (come previsto dall'articolo 29, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008) a seguito di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, di infortuni significativi o di particolari segnalazioni da parte del medico competente quale esito dell'attività di sorveglianza sanitaria laddove questa sia prescritta in presenza di specifici rischi.