Stress sotto controllo per legge

Quando si parla di sicurezza sul lavoro si sa di dover affrontare un terreno particolarmente difficile che investe da un lato le tutele ed i diritti dei lavoratori e l'atteggiamento socialmente rilevante da parte delle imprese.
è pur vero però che oggi per la maggior parte dei soggetti coinvolti a vario titolo, il tema della sicurezza sul lavoro viene ancora visto come un insieme di norme e procedure che non produce alcun valore e crea degli appesantimenti sul normale svolgimento delle attività produttive.
Ed anche il settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi in particolare non sfugge a questa considerazione. Molto spesso il nostro Ristoratore o l'Esercente di una Bar si domanda cosa c'entri lui con norme e regole che sono pensate per settori ed imprese più grandi, di quanto possa essere un Pubblico Esercizio, come è ad esempio nel caso dell'Industria. E gli episodi che spesso figurano in cronaca (purtroppo nera) non smentiscono queste impressioni. Tanto più che negli ultimi anni il settore Alberghiero e della Ristorazione fa registrare un andamento infortunistico sostanzialmente stabile, dove gli infortuni mortali avvengono per lo più in itinere.

Gli adempimenti

Secondo i dati INAIL riguardanti gli anni 2004-2008 relativi al settore turistico, e più in particolare in Bar e Ristoranti, si registra un andamento infortunistico sostanzialmente stabile, con una media di circa 33.500 denunce; i 31 casi mortali del 2008 sono avvenuti per lo più in itinere (68%). Sulla materia della sicurezza sul lavoro, come è noto, si sono susseguiti vari interventi fino alla definizione di un testo unico, poi successivamente corretto ed integrato. Tra i vari adempimenti l'ultimo ad agitare il sonno dei piccoli imprenditori riguarda l'avvio delle attività di valutazione dello stress lavoro-correlato. In termini operativi si tratta di un'indagine dell'intera condizione di lavoro con la finalità di eliminare i rischi o ridurli alla fonte. L'obiettivo è, realizzare la prevenzione primaria e cioè la rimozione degli agenti che potrebbero attivare il rischio.

La valutazione dello stress

L'obbligo della valutazione dello stress lavoro-correlato, introdotto con il D.Lgs n. 106/09 che modifica il Decreto sulla Sicurezza, decorreva inizialmente dal 01 agosto 2010.

A seguito degli interventi rivolti dalla FIPE è stato previsto uno slittamento del termine dell'obbligo di valutazione al 31 dicembre 2010. Questa data deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione. La programmazione di tali attività e l'indicazione del termine finale di espletamento delle stesse devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi.
Il 17 novembre 2010 la Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, costituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha approvato un documento nel quale sono state fornite indicazioni metodologiche che rappresentano il livello minimo per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Le due fasi
Il processo si articola in due fasi:
1) valutazione preliminare (necessaria), analisi condizioni oggettive;
2) valutazione eventuale (da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare evidenzi elementi di rischio e le misure correttive adottate si rilevino inefficaci), analisi condizioni soggettive.
Qualora 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.
Nel caso in cui la valutazione preliminare evidenzi elementi di rischio e le misure correttive adottate si rilevino inefficaci si procederà alla fase di valutazione successiva (approfondita), attraverso l'analisi delle percezione soggettiva dei lavoratori con strumenti quali ad esempio questionari e focus group.
Nelle imprese di piccole dimensioni (fino a 5 lavoratori) 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.