

Lo stress lavoro correlato: prevenire e gestire i fattori di rischio

Autori: Bruno Giordano – Magistrato - Corte di Cassazione Ufficio del Massimario
Cecilia Valbonesi - Università degli Studi di Firenze - Dipartimento di Scienze Giuridiche.

RSPPItalia.com

Seguici anche su



Lo stress lavoro correlato: un inquadramento giuridico.

La consapevolezza che lo stress costituisca un fattore di rischio per il lavoratore si radica in un ampio dibattito che ha condotto il legislatore ad annoverarlo fra quelle oggetto di valutazione da parte del datore di lavoro.

L'art. 28, comma 2, del d.lgs. 81 del 2008 statuisce che “la valutazione (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004 (...)”.

La norma sancisce, quindi, che nell’adempimento dell’obbligo indelegabile di effettuare la valutazione dei rischi (art. 17 d.lgs. 81 del 2008), il datore di lavoro dovrà prestare necessariamente attenzione anche allo stress - lavoro correlato.

Dopo numerosi rinvii, la norma è entrata definitivamente in vigore il 31 dicembre 2010, imponendo ai datori di lavoro privati e pubblici di:

- a. individuare le c.d. “aree critiche” secondo quanto indicato dall’accordo interconfederale del 9 giugno 2008;
- b. predisporre ed attuare le metodologie valutative delineate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all’art. 6 del d.lgs. 81 del 2008, la quale ha il compito di “elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro – correlato” (art. 6, comma 8, lett. m – quater).

Le ascendenze nazionali e sovranazionali della tutela contro lo stress.

Da tempo la comunità scientifica internazionale sottolinea come lo stress lavoro - correlato rappresenti uno dei principali fattori di rischio per i lavoratori e una delle prime cause di assenza per malattia.

La continua crescita del fenomeno si inquadra nella più generale previsione formulata dall’OMS secondo la quale entro il 2020 la depressione diventerà la maggiore causa di inabilità al lavoro¹.

¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro : strategia comunitaria 2007 – 2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, su <http://osha.europa.eu>

Per questo motivo, già nel 2004 si è addivenuti ad un accordo sindacale, siglato a livello europeo, per il contrasto allo stress lavoro correlato.

L'Accordo dell'8 ottobre del 2004 definisce il fenomeno in esame come “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”. L'Accordo lascia liberi gli Stati membri di recepire le indicazioni ivi contenute con le modalità legislative ritenute maggiormente opportune.

Il legislatore italiano ha conferito un rilievo primario al rischio da stress annoverandolo fra quelli oggetto di obbligatoria valutazione da parte del datore di lavoro così portando gli obblighi organizzativi a ricomprendere ogni profilo ergonomico in relazione al benessere psicofisico.

L'interesse primario nei confronti di una patologia così diffusa è manifestato altresì dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 attraverso il quale le parti sociali hanno adottato le statuizioni dell'Accordo europeo. L'Accordo interconfederale specifica in modo opportuno la definizione di stress lavoro – correlato quale “condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative (...)” e precisa che esso “non è una malattia, ma una situazione prolungata di tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute”.

Se, certo, lo stress rappresenta una patologia che può insorgere in tutti i contesti lavorativi, esso deve però distinguersi nettamente dalle violenze, le molestie e il mobbing i quali costituiscono fenomeni diversi e più gravi. La distinzione sottolineata dall'Accordo appare decisiva poiché conduce ad escludere che la valutazione dei fattori di rischio correlati allo stress debba riguardare anche tali forme più severe di aggressione.

Indicazioni e metodologie per la valutazione dello stress lavoro correlato.

In vista dell'entrata in vigore dell'obbligo di cui all'art. 28 del d.lgs. 81 del 2008, alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro era stato affidato il compito di formulare delle indicazioni metodologiche per la valutazione del rischio stress – lavoro correlato.

Queste indicazioni risultano particolarmente preziose a fronte dell'ampiezza della definizione di stress - lavoro correlato che potrebbe fortemente compromettere l'attività valutativa del datore di lavoro, privo in questa fase di riferimenti certi.

È interessante notare come lo stretto legame fra tali metodologie valutative e la previsione dell'art. 28 d.lgs. 81 del 2008 potrebbe determinare una vera e propria presunzione legale, incompatibile però con la natura penale dell'obbligo di cui all'art. 28 che potrà considerarsi adempiuto qualora il datore di lavoro abbia applicato e concretamente osservato le modalità operative indicate dalla Commissione (e non, ad esempio, le prescrizioni provenienti dalle Regioni) o altre equipollenti, che giungano al medesimo risultato.

Le indicazioni offerte dalla Commissione costituiscono, peraltro, il “livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress - lavoro correlato per tutti i datori pubblici e privati”. Il datore di lavoro potrà, dunque, validamente applicare metodologie che consentono un maggiore approfondimento e un più netto contrasto a tali patologie.

Quanto alle metodologie di attuazione dell'obbligo, la Commissione sottolinea come il datore di lavoro possa avvalersi, nella valutazione del rischio, del “Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST)”. Questo “coinvolgimento” non determina, tuttavia, una nuova e diversa ipotesi di sorveglianza sanitaria, né comporta un obbligo di consultazione dell'RLS².

Nell'indagine in ordine ai fattori di rischio il datore di lavoro può avvalersi anche dell'opinione consultiva dei lavoratori, o più verosimilmente dei loro rappresentanti. Il documento utilizza l'espressione “sentire”: come correttamente notato, la scelta lessicale indica che “ciò che qui si richiede è il coinvolgimento dei lavoratori ma non certo la consultazione” degli stessi o “dei loro rappresentanti per la sicurezza”³.

Un ruolo centrale nella valutazione del rischio da stress lavoro correlato è certamente affidato alla funzione consultiva offerta dall'RSPP e al medico competente: alla professionalità di questi soggetti è affidato un contributo particolarmente pregnante.

Le modalità di analisi dello stress lavoro correlato

La Commissione ha dettato le modalità operative attraverso le quali deve essere condotta la valutazione del rischio:

² L. FANTINI – A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, Milano, 2015, p. 204.

³ L. FANTINI – A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, cit., p. 208.

- a. Per prima cosa, l'analisi dello stress deve essere effettuata dal datore di lavoro (coadiuvato da RSPP e medico competente) avendo come riferimento non un singolo lavoratore ma dei "gruppi omogenei", accomunati dalla sottoposizione alle medesime scelte organizzative. La scelta dei gruppi, lungi dall'essere un atto completamente discrezionale del datore, deve rispondere ai parametri contenuti nelle indicazioni secondo le quali "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 gruppo di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (...))."
- b. Successivamente, il datore di lavoro deve effettuare la "rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili".

Gli indicatori, di valore meramente esemplificativo, ma di portata centrale, attengono a tre diversi profili:

1. Gli "eventi sentinella" quali le assenze per malattia e le segnalazioni del medico competente;
 2. I "fattori di contenuto del lavoro" quali gli elementi di potenziale pericolo insiti nell'attività svolta;
 3. I "fattori di contesto del lavoro", quali, ad esempio, "il ruolo del lavoratore, la sua autonomia, le prospettive di carriera e i conflitti interpersonali"⁴.
- c. La fase valutativa può concludersi o con l'esclusione della presenza di fattori di rischio e in questo caso il datore di lavoro dovrà darne conto nel documento di valutazione del rischio, oppure con la conferma della presenza di un rischio che impone di procedere alla "pianificazione e attuazione degli opportuni interventi correttivi".
 - d. In caso di una valutazione che evidenzi la presenza di fattori di stress, il datore di lavoro potrà approfondire la natura e gli strumenti di contrasto attraverso una analisi più approfondita che coinvolga i singoli lavoratori.

Il ruolo dell'INAIL.

Già dal maggio 2011 il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL ha creato una nuova metodologia per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro –

⁴ L. FANTINI – A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme, l'interpretazione e la prassi*, cit., p. 207.

correlato ed ha pubblicato una piattaforma online dedicata alle aziende, volta a coadiuvare il datore di lavoro nella valutazione del rischio di cui all'art. 28 del d.lgs. 81 del 2008.

Come evidenziato, “il metodo proposto offre alle aziende strumenti validati e risorse specifiche, utilizzabili dalle aziende seguendo un approccio sostenibile e integrato, articolato per fasi, che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori”⁵.

L'ossequio a tale modalità valutativa può costituire una valida modalità di osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 28 del d.lgs. 81 del 2008, del pari di quanto accade con le indicazioni redatte dalla Commissione consultiva permanente.

In ogni caso, il grande numero di dati raccolti ha permesso, recentemente (2017), di aggiornare e implementare la metodologia attraverso le seguenti direttrici:

- “l'aggiornamento delle risorse documentali a supporto della valutazione del rischio;
- Il miglioramento del sistema di calcolo della lista di controllo;
- L'adeguamento delle fasce di rischio, sia per la lista di controllo che per il questionario, strumento indicatore, sulla base delle analisi dei dati raccolti negli anni;
- L'approfondimento della fase di pianificazione degli interventi per una corretta gestione del rischio”⁶.

Gli sforzi profusi nella maggiore e migliore definizione dell'oggetto e delle modalità di valutazione del rischio da stress lavoro - correlato risultano certamente fondamentali per conferire determinatezza ad un obbligo penalmente sanzionato quale quello imposto dal legislatore del 2008 (artt. 28 e 55 d.lgs. 81 del 2008).

Copyright © 2018 RSPPItalia

⁵ *Rischio stress lavoro correlato* – INAIL, su www.inail.it

⁶ *Rischio stress lavoro correlato* – INAIL, su www.inail.it