

La valutazione dei rischi da stress lavoro correlato

di Antonio Belsito e Clarenza Binetti

Il T.U. per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008), mediante la previsione di cui all'art. 28, co. 1, impone al datore di lavoro di valutare i rischi da **stress lavoro correlato**¹, obbligo prorogato dal comma 12 dell'art. 8 del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010, al 31/12/2010, data entro la quale la Commissione consultiva² permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha fornito le indicazioni previste in materia di stress.

Ma cosa si intende per stress?

Lo stress è *“la reazione avversa alle pressioni eccessive o ad altro tipo di richieste”*³ ovvero è quel *“fenomeno che ha luogo quando una persona incontra eventi o caratteristiche di eventi, percepite come significative per il proprio benessere ed eccedenti le proprie capacità di farvi fronte”* (Cooper e Payne, 1980) .

Lo stato caratterizzato da livelli di ansia ed eccitazione o inadeguatezza verso le situazioni determina reazioni

comportamentali di natura emotiva oggi identificata come stress è conosciuto con il lemma “distress” denotante *“il progressivo logorio fino alla rottura delle difese psico-fisiche”* solitamente contrapposto all'eustress (dal greco eu cioè buono) che rappresenta la “forma buona” di stress, ovvero un *“insieme di stimoli anche di diversa natura che allenano la capacità di adattamento psico-fisica individuale”*.

Così come emerge da recenti studi lo stress colpisce chiunque: uomini, donne, giovani, anziani senza distinzione di sesso, ruolo, età, mansioni, datori come anche lavoratori di imprese grandi e piccole indifferentemente, prescindendo dalle dimensioni aziendali, dalla tipologia di attività esercitata, dal tipo di contratto o rapporto di lavoro⁴ e spesso si genera nell'ambiente di lavoro andando a minare gli equilibri della vita di relazione e influenzando in maniera preponderante sull'assetto organizzativo, i rapporti aziendali e la vita lavorativa in genere.

Lo stress legato al lavoro meglio conosciuto come stress-lavoro correlato è un fenomeno complesso che determina uno stato di malessere fisico, psicologico, conseguenza della inadeguatezza dell'individuo a fronteggiare le richieste, le aspettative riposte in lui o le pressioni legate al rendimento della sua prestazione lavorativa.

La parola stress probabilmente deriva dalla lingua latina *strictus* che significa stretto, legato, indicando per l'appunto qualcosa di fastidioso o indesiderato, concetto rievocativo proprio dell'idea di ansia o di malessere generalizzato.

La diffusione del termine deve probabilmente ascriversi al fisiologo

¹ D. CERVELLERA, *Responsabilità, vigilanza e sanzioni*, in *Sicurezza nei luoghi di lavoro* di G. Veneto, Ed. Cacucci, Bari, 2008: *“In particolare l'art. 26 del D.lgs. n. 81/2008, relativo agli obblighi connessi al contratto d'opera (oltre che ai contratti di appalto e di somministrazione impone al datore di lavoro di fornire al prestatore d'opera dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui si deve operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione all'attività svolta nonché di elaborare un documento di valutazione dei rischi (da allegare al contratto d'opera che contenga le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo, ove possibile, i rischi di interferenze”*.

² Cfr. M. TIRABOSCHI, M. GIOVANNONE, *Valutazione stress lavoro-correlato : indicazioni dalla Commissione consultiva*, in Guida al Lavoro, Ed. Il Sole 24 Ore, 26 novembre 2010.

³ *Managing stress at work: Discussion document*. United Kingdom health and Safety Commission, London 1999.

⁴ Accordo Europeo sullo stress sul lavoro 8/10/2004 recepito con accordo interconfederale il 9/06/2008.

americano Walter Cannon che nel 1935 lo adottò in associazione al concetto di “omeostasi” sebbene nel 1936 Hans Selye lo utilizzò dotandolo di un’accezione positiva ad indicare la naturale “risposta” di taluni organismi sottoposti a somministrazioni di sostanze pericolose. I suoi studi tendevano invero a ricercare una correlazione tra stress e malattia o meglio a dimostrare come lo stress influisse sulle difese immunitarie indebolendole al punto tale da rendere il soggetto più vulnerabile ai virus.

Non è possibile identificare con certezza quali siano i fattori causativi di stress atteso che non solo non esistono elementi che in senso assoluto cagionano stress quanto predominante è la personalità del soggetto, le sue pregresse esperienze, lo stato psicofisico e la struttura genetica di ciascuno.

Paradossalmente tutto ciò che fa parte del nostro vissuto e che quotidianamente ci circonda può causare stress, ma non nella stessa misura per tutti i soggetti: gli stessi eventi stressanti possono essere **acuti o cronici** a seconda della aggressività o intensità, della presenza più o meno prolungata nel tempo, della loro interazione con altri fattori.

Lo stress consta infatti di due fasi: l’una **acuta** detta di **allarme** e l’altra **cronica ovvero adattativa**.

Mentre per stress **acuto** si intenderà la risposta che l’organismo fornisce nell’arco di 24 ore agli stressor, per stress **cronico** si intende la risposta ad una situazione che coinvolge l’individuo per periodi protratti di tempo ed esposizioni di settimane o mesi.

La reazione del soggetto di fronte allo stress è differente, sebbene solitamente si cerchi di reagire in maniera tale da non soccombere di fronte ai cambiamenti, ovvero ponendo in essere delle strategie in gergo denominate “**coping**” (dall’inglese cavarsela) che aiutino a reagire ed affrontare positivamente le situazioni di stress modificative dell’ambiente.

Il coping consiste infatti nell’insieme delle azioni o dei pensieri propri di un soggetto stressato che non vuole subire gli effetti negativi dello stress sulla sua persona e non solo si chiede come possa

fare per reagire quanto ripete a sé stesso che ha sotto controllo la situazione e ne può uscire indenne, senza conseguenze.

La forma di coping dipende dalle caratteristiche dei differenti soggetti e dalle diverse esperienze personali.

La sindrome da stress negativo, così come ricorda un lavoro dell’ISPESL, “*lo stress in ambiente di lavoro - linee guida per i datori di lavoro e i responsabili del servizio di prevenzione e protezione*” risulta essere caratterizzata da differenti fasi: la prima di **allarme** ovvero di reazione agli stressors (fattori generativi di stress) la seconda denominata di **resistenza** in cui le difese allertate nella prima risultano essere in equilibrio precario e la terza in cui, se gli stressors perdurano, si sviluppa **l’esaurimento funzionale**.

Molte e diverse possono essere le risposte dell’organismo che vanno da reazioni psicologiche a fenomeni di somatizzazione potendosi le reazioni individuali sintetizzare in 3 tipologie:

1) **disordini comportamentali ed emozionali** (che danno luogo a: tabagismo, abuso di sostanze alcoliche, sovraccitazione, senso di tristezza, rabbia improvvisa, particolare irritabilità, depressione, scarsa concentrazione, facilità a dimenticare, calo di autostima, aumento del senso di impotenza ecc.);

2) **disordini psicofisiologici**; (disturbi del sonno, dispnea, ipertensione arteriosa, aumento della glicemia, tensione muscolare generalizzata, iperidrosi ovvero aumento della sudorazione, ecc.);

3) **disordini biologici** (diminuzione delle difese immunitarie, aumentata suscettibilità alle malattie infettive, virali, batteriche, all’insorgenza di tumori ecc.).

I più comuni fattori di stress sono da riscontrarsi negli orari di lavoro troppo lunghi o divisi in turni, carichi di lavoro eccessivi, incertezza, frammentarietà, mancanza di attenzioni, ecc..⁵.

⁵ ISPESL, *Lo stress in ambiente di lavoro – linee guida per i datori di lavoro e i responsabili del servizio di prevenzione e protezione*. Oggi le funzioni dell’ISPESL a seguito dell’entrata in vigore della legge n. 122 del 30/07/2010 per la realizzazione del

Lo stress lavorativo, al pari del mobbing, influisce in modo incisivo sulla produttività aziendale, divenendo una delle principali cause di infortuni sul lavoro.

Non pochi sono i casi in cui le azioni mobbizzanti generative di stress determinano aggravamenti della spesa sanitaria, peggioramenti dell'equilibrio organizzativo, con consequenziali problemi di immagine per l'azienda.

Va inoltre considerato che lo stress costituisce la risposta più immediata ai comportamenti vessatori posti in essere negli ambienti di lavoro nonché al fenomeno mobbing.

L'insieme delle vessazioni protratte (che vanno a connaturare il mobbing) costituiscono infatti, uno stressor importante e generativo di **stress negativo cronico**.

E' la durata e la ripetitività degli attacchi alla persona, l'intensità degli stessi, la protrazione nel tempo che determinano un indebolimento inevitabile e sempre crescente delle difese psichiche del lavoratore che potranno comportare, a lungo andare, la cronicizzazione dello stress negativo portando il soggetto ad essere vittima di disturbi psicosomatici, disturbi cosiddetti post-traumatici da stress, depressione, disturbi dell'adattamento ecc., determinando alterazioni sia fisiche che psichiche.

E' conclamato infatti che lo stress genera diverse fattispecie di danno, motivo per il quale diventa essenziale, così come in materia di mobbing, la prova del nesso causale nonché la differenziazione tra la sofferenza transitoria (danno non patrimoniale e morale) e lo stato di malattia (danno biologico anche di natura psichica)⁶.

“Polo salute e sicurezza” tutte le funzioni dell'ISPESL e IPSEMA sono state assunte dall'INAIL.

⁶ D. DI NUNZIO e M. BOTTAZZI, *I rischi psicologici nei luoghi di lavoro: aspetti sociali e medico-legali*. in *Stress lavoro-correlato. Quaderni di medicina legale del lavoro*, n. 12-2011 INCA: “Per una valutazione medico-legale occorre il concorso di tre elementi essenziali: la situazione stressogena protratta, il pregiudizio dell'integrità psico-fisica del lavoratore ed il nesso etiologico che lega la causa

Dagli studi effettuati risulterebbe infatti, che i soggetti sottoposti a violenze psicologiche sarebbero più propensi a sviluppare disturbi d'ansia e dell'umore, del sonno e dell'apparato digerente, cefalee e problemi muscoloscheletrici, perdita dell'autostima e del desiderio sessuale, depressione, ecc..

Lo stress così come specificato, può divenire fattore causativo di patologie più o meno gravi che si differenziano a seconda dell'organo o dell'apparato coinvolto.

A titolo meramente esemplificativo vengono di seguito elencate per ciascun organo o apparato le patologie correlate. Nello specifico lo stress può attaccare: la pelle (scatenando psoriasi o dermatosi), il cervello (si pensi agli attacchi di panico, ansia, depressione, emicrania, insonnia, perdita di memoria), l'apparato respiratorio (generando asma, mancanza di fiato, senso di oppressione), collo e spalle (causando dolori cervicali, mal di schiena), cuore (portando a tachicardia, palpitazioni fino ad arrivare ai casi di infarto al miocardio), arti (con tremore, sudorazione, dolori vari), sistema immunitario (determinando maggiore vulnerabilità alle malattie), occhi (cagionando annebbiamento della vista), apparato digerente (manifestando bruciori di stomaco, ulcera)⁷.

E' nella consapevolezza che la prevenzione o riduzione dello stress evita le

all'evento. Per quanto concerne il nesso di causalità è sempre necessario dimostrare un legame diretto tra evento illecito verificatosi in ambito lavorativo e danno patito dal lavoratore. Secondo quanto sancito dalle sentenze della Cassazione che hanno riconosciuto la possibilità di cumulare responsabilità contrattuale (ex art. 2087 c.c.) e extra-contrattuale (ex art. 2043), è comunque sempre indispensabile comprovare il danno alla integrità della persona correlandolo alla condotta anti-giuridica avvalendosi degli usuali criteri medico-legali di riferimento etiologico: criterio cronologico, topografico, di adeguatezza lesiva, di continuità sintomatologia, di esclusione di altre cause, ovvero sei criteri di sussunzione sono leggi scientifiche (criterio di certezza o di probabilità statistica), tenuto conto della pluralità di cause e della incertezza della eziopatogenesi che tipizzano il danno psichico e molte delle patologie correlate allo stress”.

⁷ ISPESL, op. cit.

diseconomie, aiuta a vivere in un luogo di lavoro sereno, in un ambiente più funzionale, più produttivo, che è stato elaborato quel percorso sistematico - risultato di un'attenta ricerca condotta su di 75 aziende occupate in differenti settori di produzione e più di 6.300 lavoratori, sistema mutuato dall'HSE e validato in Italia per quel che concerne l'"indicator tool" (questionario strumento indicatore) - con il quale si è inteso permettere al datore di lavoro e ai soggetti della prevenzione la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato secondo "i livelli minimi di attuazione dell'obbligo" con criteri semplici ma rigorosi portando avanti un percorso valutativo e gestionale che coinvolge in maniera coordinata e integrata lavoratori e soggetti della prevenzione⁸.

Lo stress lavoro correlato, considerato per l'appunto uno dei maggiori problemi legato al lavoro sia a livello europeo che nazionale ha acquistato particolare importanza dapprima con l'accordo Europeo dell' 8/10/2004⁹ e poi con l'accordo interconfederale di recepimento del 9/06/2008 sottoscritto dal sindacato europeo e dalle organizzazioni dei datori di lavoro perché venissero realizzate linee comuni europee per la prevenzione del rischio stress nonché affinché si giungesse ad un grado di comprensione e consapevolezza di tale rischio ed inserito dalle parti sociali europee nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005.

L'art. 3 del predetto accordo del 2004 definisce lo stress come "una 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. L'individuo può ben adattarsi

⁸ INAIL, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.*, 2011.

⁹ L'accordo interconfederale del 9/06/2008 è stato sottoscritto da Confindustria, Confapi, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Legacooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura e Coldiretti e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. 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, ecc..¹⁰.

¹⁰ Art. 4 "(...) un alto grado di assenteismo e di ricambio del personale, frequenti conflitti interpersonali o lamenti dei lavoratori sono alcuni dei segnali che possono indicare un problema di stress da lavoro. L'identificazione dell'esistenza di un problema di stress da lavoro può richiedere l'analisi di elementi quali l'organizzazione del lavoro e dei suoi processi (accordi sul tempo di lavoro, grado di autonomia, incontro tra capacità dei lavoratori e requisiti del lavoro, carico di lavoro, eccetera), le condizioni lavorative ed ambientali (esposizione a comportamenti offensivi, rumore, calore, sostanze pericolose, eccetera), la comunicazione (incertezza sulle aspettative del lavoro, prospettive occupazionali, cambiamenti futuri, eccetera) e fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di inadeguatezza, percezione di mancanza di sostegno, eccetera).

Art. 6 La prevenzione, l'eliminazione o riduzione dei problemi derivanti dallo stress da lavoro può comprendere diverse misure. Queste possono essere collettive, individuali o entrambe. Possono essere introdotte nella forma di misure specifiche mirate all'individuazione dei fattori di stress oppure come parte di una concreta politica sullo stress che preveda sia misure preventive che di risposta.

Qualora la presenza di esperti all'interno dei luoghi di lavoro dovesse risultare insufficiente, possono essere designate consulenze esterne, nel rispetto della

Tra gli effetti derivanti dallo stress lavoro si annoverano la disattenzione nelle attività lavorative che sottopongono i lavoratori a maggiore rischio infortuni, l'assenteismo solitamente conseguenza di un ambiente ostile, l'eccessiva litigiosità, accadendo spesso che il malessere psicofisico derivante da stress si ripercuota proprio nel rapporto con i colleghi di lavoro talvolta determinando la continua richiesta di ferie fino o di permessi o addirittura la richiesta di trasferimenti di sede o alle dimissioni nei casi più gravi.

La previsione e la gestione del rischio stress lavoro correlato diventa essenziale tanto che il legislatore del T.U. sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quello del correttivo 106/2009 - inserendo il comma 1 bis nell'art. 28 e la lettera m-quater al comma 3 dell'art. 6 - ne fa specificatamente menzione includendolo nella valutazione dei rischi, imponendone al datore di lavoro la sua valutazione nell'apposito documento.

Trattasi invero di obbligo non delegabile proprio del datore di lavoro che Per la elaborazione del DVR¹¹ (documento di valutazione dei rischi) dovrà

legislazione europea e nazionale, degli accordi e delle pratiche collettive(...)".

¹¹ Il datore di lavoro è tenuto a redigere il documento di valutazione dei rischi che stante l'integrazione apportata all'art. 28 dal D.lgs. 106/2009, può anche essere tenuto su supporto informatico secondo le regole stabilite per la tenuta della documentazione contenute nell'art. 53 T.U. e deve avere data certa o accertata dalla sottoscrizione del datore di lavoro (potendo, eventualmente solo ai fini della prova della data certa, essere altresì utile la sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato). Il documento di valutazione dei rischi - che nei casi di nuova attività dovrà essere redatto sempre dal datore di lavoro, al massimo entro 90 giorni dall'inizio dell'attività stessa - deve necessariamente contenere per la sua validità: una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute con espressa specificazione e indicazione dei criteri utilizzati per la valutazione; l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione e relativi dispositivi di protezione individuali adottati; il programma contenente le misure da adoperare nel tempo perché ritenute

agire in collaborazione con il medico competente (che potrà provvedervi anche mediante la valutazione dei risultati dei questionari forniti ai dipendenti) e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (anche se esterno all'azienda), previa consultazione del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)¹².

Il legislatore ha collegato le modalità di redazione di tale documento ai requisiti

opportune a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza; l'individuazione sia delle procedure per l'attuazione delle misure che dei ruoli dell'organizzazione aziendale a cui dovranno essere assegnati solo soggetti dotati di competenze e poteri utili per quella specifica finalità; le indicazioni dei nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio nonché l'elencazione delle mansioni che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento poiché più di altre espongono a particolari rischi i lavoratori.

Le modalità di redazione dell'apposito documento sono previste dall'art. 29 che specifica che l'onere di redazione sorge obbligatoriamente in capo al datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente (nei casi di cui all'articolo 41) previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La valutazione dei rischi e il documento relativo con eventuale aggiornamento delle misure di prevenzione dovranno essere rielaborati in presenza di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. Il DVR va custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi. Cfr.: A. BELSITO, *Innovazioni e semplificazioni, in Sicurezza nei luoghi di Lavoro*, di G. Veneto, Ed. Cacucci - Bari, 2008.

¹² Stante la disposizione di cui all'art. 55 T.U. mentre per la mancata valutazione in collaborazione con il medico e il responsabile del servizio prevenzione e protezione il datore rischierà la pena dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, per la mancata consultazione del RLS soggiacerà ad una sanzione economica che va da 2.000 a 4.000 euro.

dimensionali di ciascuna azienda, stabilendo notevoli *semplificazioni* per quelle imprese che occupano fino a 10 lavoratori (purchè non svolgenti attività rientranti in quelle previste dall'art. 31, co. 6, lettere a, b, c, d, g) alle quali non solo è permesso l'adempimento di tale obbligo mediante l'utilizzo di procedure standard definite con apposito decreto ministeriale (entro il 31 dicembre 2010), ma è altresì concessa la possibilità, sino ai diciotto mesi successivi all'emanazione del decreto e comunque non oltre il 30 giugno 2012 di **autocertificare**¹³ la valutazione dei rischi¹⁴.

Diversamente i datori che occupano un numero di lavoratori inferiore a cinquanta (pertanto verosimilmente pari ad un numero compreso tra 10 e 50 lavoratori) potranno utilizzare la procedura standardizzata anche se nelle more dell'elaborazione di tale procedura saranno tenuti all'osservanza delle disposizioni ordinarie (di cui ai comma 1, 2, 3, 4, art. 29).

Il legislatore del 2009 con la modifica di cui all'art. 28, co. 1-bis e 6, co. 3-quater demanda alla Commissione consultiva il compito di individuare le linee essenziali per la valutazione dello stress. Tali direttive vengono rese note con una circolare del 18/11/2010 che, redatta nel rispetto dei criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, così come richiesti dalla

¹³ L'autocertificazione non esonera il datore dall'obbligo di predisporre il documento di valutazione dei rischi sebbene in modo meno analitico. La predetta autocertificazione presuppone non solo una preventiva e attenta individuazione dei fattori di rischio quanto anche il conseguente esame degli stessi.

¹⁴ Tale procedura non si applicherebbe nel caso di attività di cui all'art. 31 co. 6 lett. a, b, c, d, g. ovvero nei casi di: aziende industriali in cui siano presenti sostanze pericolose in specifiche quantità (ovvero nelle aziende di cui all'art. 2 del d.lgs. 334/1999); centrali termoelettriche; impianti nucleari o stabilimenti di rifiuti radioattivi o installazioni di deposito o di smaltimento di rifiuti radioattivi⁶¹; aziende per la fabbricazione ed il deposito di esplosivi, polveri e munizioni; strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori. A tutt'oggi (30 aprile 2011) non pare che tali attività abbiano prodotto alcun significativo risultato.

nota diffusa dal Ministero del lavoro, illustra un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Nella predetta nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali si sottolinea come la valutazione dello stress lavoro correlato non può prescindere dalle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro che in una riunione del 17/11/2010 anche anticipando il termine del 31/12/2010 ha provveduto ad approvare le tanto attese indicazioni con le quali ha illustrato le metodologie necessarie per un corretto adempimento dell'obbligo della valutazione dello stress lavoro correlato per tutti gli operatori (lavoratori, compresi dirigenti e preposti) applicabile ad ogni organizzazione di lavoro nonché a tutti i gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansioni o partizioni organizzative) esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, ecc.).

L'individuazione preventiva e preliminare del **percorso metodologico** consente 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.

Passando all'analisi delle linee guida di valutazione contenute nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 23692 del 18/11/2010¹⁵ - recante: **"approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28,**

¹⁵ Tale circolare raccoglie quanto stabilito in sede di riunione della Commissione Consultiva permanente sulla salute e sicurezza sul lavoro che si è avvalsa per l'occasione di un proprio comitato a composizione tripartita.

*comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e s.m.i.” - si può affermare che per il corretto adempimento dell’obbligo sarebbe opportuno suddividere la valutazione del rischio stress in due fasi: la prima necessaria in cui si procederà ad una valutazione preliminare e la seconda eventuale cui occorrerà far riferimento qualora dalla precedente valutazione siano emersi elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure adottate dal datore si siano rivelate inefficaci. Nella prima fase - nella quale sarà possibile usare liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione - vanno individuati i fattori di rischio per poter avviare una efficace lotta alla riduzione o eliminazione degli stessi, va pertanto rilevata la presenza di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti a 3 famiglie: 1) **Eventi sentinella quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti, sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori**¹⁶.*

*2) **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.***

*3) **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)**¹⁷.*

Qualora dalla valutazione preliminare anche effettuata per quanto concerne le ultime due famiglie con l’ausilio di gruppi campione di lavoratori nelle imprese più

grandi o con l’intervento dei RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) o RLST (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali), non siano emersi elementi di rischio tali da richiedere azioni correttive allora il datore di lavoro sarà tenuto solo ad esplicitarlo nel DVR (documento di valutazione dei rischi) e a prevedere un piano di monitoraggio.

Nel caso in cui vi siano elementi di rischio stress-lavoro tali da richiedere azioni correttive si procederà alla pianificazione delle stesse e all’adozione di interventi verosimilmente di natura organizzativa, tecnica, procedurale, comunicativa, formativa.

Se si rivelassero inefficaci per la riduzione ed eliminazione del rischio, il datore di lavoro dovrà intraprendere la fase di valutazione successiva ossia passare alla fase di **valutazione approfondita** attraverso la quale si intende valutare la percezione soggettiva dei lavoratori anche suddivisi in gruppi omogenei attraverso l’ausilio di strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate sulle famiglie di fattori/indicatori previsti già nella fase preliminare.

Modalità ovviamente più semplici sono previste per quelle imprese che hanno un numero di lavoratori inferiori a 5 dove anziché la classica fase della valutazione approfondita il datore di lavoro potrà coinvolgere direttamente i lavoratori ascoltandoli ad esempio in riunione per poter conoscere e scegliere le migliori proposte e soluzioni da adottare valutando eventualmente direttamente sul campo la loro efficacia. Probabilmente le linee direttive esplicitate dalla Commissione si riveleranno non esaustive e sarà opportuno attendere ulteriori integrazioni. A tal fine la Commissione si è preventivamente impegnata ad approntare una relazione biennale contenente altresì i risultati del monitoraggio dell’applicazione delle metodologie illustrate.

Si attendono ad oggi i primi risultati in merito con le eventuali correzioni.

¹⁶ I predetti eventi sono da valutarsi sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda (es. andamento nel tempo degli indici infortunistici rilevati in azienda).

¹⁷ Per quanto riguarda la redazione dei fattori di contesto e contenuto occorrerà sentire anche i RLS e RLST mentre nelle aziende di maggiori dimensioni si potranno ascoltare anche gruppi campione di lavoratori.