

Circolare 18 novembre 2010

Le indicazioni della Commissione Consultiva sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

Considerazioni Metodologiche e Giurisprudenza della Cassazione in materia

di Graziano Frigeri e Anna Guardavilla

A seguito della riunione del 17 novembre u.s., il Ministero del Lavoro ha diffuso le indicazioni elaborate dalla Commissione Consultiva permanente in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (cui rinviavano gli articoli 28 c. 1-*bis* e 6 c. 1 lett. 8-*quater* D.Lgs. 81/08), “finalizzate a indirizzare le attività dei datori di lavoro, dei loro consulenti e degli organi di vigilanza.”

Prima di esaminare il contenuto di tali indicazioni si ritiene utile fare una **premessa** di carattere generale **sul fondamento normativo dell’obbligo del datore di lavoro** di tutelare il lavoratore dai rischi da stress lavoro-correlato e sulla giurisprudenza in materia.

1. L’obbligo del datore di lavoro di porre in essere un’idonea organizzazione del lavoro: gli artt. 2087 c.c. e 15 D.Lgs. 81/08

Il fondamento giuridico del diritto del lavoratore ad una idonea organizzazione del lavoro **risiede nell’art. 2087 del codice civile**, ai sensi del quale *“l’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

In base alla prevalente giurisprudenza l’**art. 2087 c.c.** è considerato *“norma di chiusura del sistema antinfortunistico”*, nel senso che si ritiene che il datore di lavoro non abbia assolto i suoi obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro quando, pur avendo osservato tutte le prescrizioni specifiche in materia, non sia riuscito a tutelare in maniera idonea l’integrità fisica e morale del lavoratore.

CORSI di Formazione e Aggiornamento
“Rischio *STRESS* lavoro-correlato”
per Dirigenti, RSPP, ASPP, Coordinatori, RLS, M.C.
→ <http://www.amblav.it/formazione.aspx>

Una interessante pronuncia giurisprudenziale sottolinea la natura e la funzione di tale norma, la quale **impone l’adozione delle misure necessarie** a tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore **indipendentemente dalla circostanza che siano esplicitamente indicate da una norma di legge vigente**, affermando che *“l’eventuale silenzio della legge sulle misure antinfortunistiche da prendere non esime il datore di lavoro da responsabilità se, di volta in volta, la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica sono in grado di suggerirgli e, quindi, di imporgli idonee misure di sicurezza”¹*.

Al datore di lavoro è così attribuito un obbligo preventivo di carattere generale che non è soddisfatto con la mera astensione dal commettere atti che possano provocare danni, ovvero infortuni o malattie professionali, bensì può ritenersi adempiuto qualora venga posto in essere un comportamento attivo, positivo, che si concretizzi nell’apprestamento delle misure organizzative, tecniche e procedurali necessarie, in base al principio della c.d. “massima sicurezza tecnologicamente fattibile”.

La **Cassazione ha precisato che l’obbligo** che scaturisce dall’art. 2087 *“non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, riguardando altresì il divieto, per il datore di lavoro, di porre in essere, nell’ambito aziendale, comportamenti che siano lesivi del diritto all’integrità psicofisica del lavoratore”²*.

L’art. 2087 è una norma che integra *ex lege* le obbligazioni che trovano la loro fonte nel contratto di lavoro, pertanto rientra nell’obbligazione contrattuale assunta dal datore di lavoro il compito di rispettare la dignità del lavoratore, la quale costituisce, secondo la Cassazione, *“la condizione di onorabilità e nobiltà morale che nasce dalle qualità intrinseche di chi ha dignità e si fonda propriamente sul suo comportamento, sul suo contegno nei rapporti sociali, sui propri meriti e consiste in un rispetto di sé, che suscita ed esige negli altri, in forza di tale esemplarità etica”³*.

Riassumendo, in base ai principi sanciti negli artt. 32 e 41 della Carta Costituzionale e dei doveri di correttezza e buona fede, **l’osservanza dell’art. 2087 c.c.** non si esaurisce nel rispetto delle prescrizioni specifiche in materia, ma **impone al datore di lavoro anche l’adozione di tutte le misure di prevenzione di ordine generale** che siano atte a tutelare, secondo i parametri della particolarità del lavoro, dell’esperienza e della tecnica, l’integrità psico-fisica del lavoratore, che può essere messa in pericolo o lesa anche da una inadeguata organizzazione del lavoro.

Per essere sempre informati:

→ http://www.amblav.it/offerte_speciali.asp

¹ Cass. IV, Sent. n. 2054 del 3 marzo 1993. Vd. anche Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, L.G., 2000, 830 ss., con commento di Nunin.

² V. Cass. 2 maggio 2000, n. 5491, L.G., 2000, 830 ss., con commento di Nunin.

³ Cass. Sezioni Unite, 29 maggio 1993 n. 6031.

Non va poi dimenticato che tra le **misure generali di tutela previste dall’art. 15 del D.Lgs. 81/08** - che rappresentano una elencazione di principi guida che chiarisce come il diritto alla salute previsto dall’**art. 32 della Costituzione** trovi applicazione sui luoghi di lavoro e come il **principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile derivato dall’art. 2087** del codice civile si applichi nell’ambito della prevenzione - riveste particolare importanza quella che pone al centro del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda la *“programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell’azienda nonché l’influenza dei fattori dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro”* (art. 15 c. 1 lett. b).

Una ulteriore misura generale di tutela indicata dal legislatore e **rilevante in materia di stress lavoro-correlato** è poi quella contenuta nella **lettera d) dell’art. 15** che prevede *“il rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.”*

Viene così complessivamente posto il **principio per cui la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori deve essere considerata** non come un elemento avulso e dipendente dalle valutazioni tecniche ed organizzative, bensì **come un momento assolutamente ordinario del sistema di gestione aziendale** complessivamente inteso.

In tal senso, risulta **conforme alle prescrizioni del D.Lgs. 81/08** solo *“un approccio integrato e globale alla conoscenza, al controllo ed alla limitazione dei rischi; il che richiede uno stretto legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria, nella realtà spesso eccessivamente frammentate”*⁴.

2. La Giurisprudenza in materia di stress lavoro-correlato

La giurisprudenza in materia di stress lavoro-correlato, che conta più pronunce civili che penali, si è formata soprattutto a seguito di infortuni o malattie professionali che sono stati con-causati da una cattiva organizzazione del lavoro.

Si richiamano qui, senza pretese di esaustività sull’argomento, alcune significative pronunce.

Nella **sentenza del 14 dicembre 1995 il Pretore di Milano** ha affermato che *“il danno psichico puro [...] anche quando non comporti un’apprezzabile riduzione della capacità lavorativa [...] è comunque lesivo del diritto alla salute, da intendersi come l’insieme degli aspetti che riguardano la specifica soggettività di ogni persona, caratterizzata proprio dal suo modo di porsi e di essere, nonché dalle specifiche caratteristiche della sua personalità”*.

**Per essere sempre informati:
→ <http://www.amblav.it>**

⁴ Linee Guida per l’applicazione del D.Lgs. 626/1994 del Coordinamento Tecnico per la Prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, versione definitiva approvata il 22/4/1996 dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali, documento attualmente ancora valido sulla base del principio di continuità normativa.

Va ricordato in materia di onere della prova che, ai sensi dell'art. 2087 c.c. in comb. disp. art. 1218 c.c., è posto a carico del datore di lavoro (in qualità di debitore) l'onere di dimostrare in giudizio che il danno è stato cagionato da causa a lui non imputabile, mentre il lavoratore ha solo l'incombenza di provare l'esistenza di un danno concreto derivante dalla condotta del datore di lavoro e il nesso di causalità tra quest'ultima e il danno stesso.

In **Cassazione Lavoro n. 13741 del 2000**, la Suprema Corte ha stabilito che *“poiché nella nozione di causa violenta rientra anche lo stress emotivo ricollegabile al lavoro svolto, si deve ritenere infortunio sul lavoro quello che ha provocato la morte di un soggetto con cardiopatia preesistente per effetto dell'usura e dello stress”*.

Con la **sentenza n. 5 del 2002**, poi, la Corte di Cassazione Civile, accogliendo il ricorso di un lavoratore contro una pronuncia che rigettava la sua richiesta di risarcimento del danno subito in un incidente automobilistico causato dallo stress lavorativo, ha affermato che *“anche una condizione lavorativa stressante, nella specie per sott'organico, può costituire fonte di responsabilità per il datore di lavoro”* e pertanto *“non si può escludere che vi sia un nesso causale, per un lavoratore obbligato all'uso di autoveicolo, tra le condizioni di stress e l'incidente stradale”*.

La sentenza Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 dicembre 2009 n. 26231 ha giudicato sulle responsabilità per un infarto cardiaco occorso ad un lavoratore e dovuto a causa violenta.

In particolare, la moglie del lavoratore infortunato aveva convenuto in giudizio l'INAIL esponendo che il proprio coniuge era deceduto improvvisamente per arresto cardiaco mentre prestava servizio di vigilanza presso gli uffici del Giudice di Pace; il defunto era socio di una cooperativa ed era stato *esposto, nell'adempimento del servizio, a continuo stress psicologico, aveva subito ripetuti atti di intimidazione* e nel periodo in cui il decesso si era verificato vi era un' *afa eccessiva*; inoltre *il luogo di lavoro non era dotato di sistemi di aereazione*.

Deduceva in sostanza che il decesso era da qualificarsi come infortunio sul lavoro, o in ipotesi come conseguenza di malattia contratta a causa di servizio, per cui chiedeva la corresponsione delle indennità di legge.

La Corte di Cassazione ha rigettato l'istanza affermando che *“non è revocabile in dubbio che un infarto, anche in soggetto già sofferente di cuore ed iperteso, possa costituire infortunio sul lavoro, ma occorre la prova che tale evento, normalmente ascrivibile a causa naturale, sia stato causato o concausato da uno sforzo, ovvero dalla necessità di vincere una resistenza inconsueta o un accadimento verificatosi nell'ambito del lavoro il quale abbia richiesto un impegno eccedente la normale adattabilità e tollerabilità (Cass. 29.8.2003 n. 12685).”*

Nella fattispecie però *“i giudici di appello mettono in evidenza che “non vi sono prove sulle circostanze in cui avvenne la morte”, mentre le circostanze anteriori, riferite dai testi, non risultano “assurgere a cause scatenanti un vero e proprio scompenso morbigeno”*.

Il riferimento alle condizioni climatiche è rimasto generico e l'asserita insalubrità del posto di lavoro è sfornita di prova.

Sulla base degli accertamenti in fatto, correttamente il giudice di appello si è uniformato alla giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha citato, finendo per concludere che manca la prova dell'evento anormale, il quale era l'unica possibilità di ricondurre l'infarto a infortunio sul lavoro.”

Per essere sempre informati:

→ <http://www.amblav.it>

In **Cassazione Civile, Sez. Lav., 30 marzo 2010, n. 7663**, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso di una dipendente delle Poste italiane, nei cui locali, mancanti di dispositivi di sicurezza o di sorveglianza all'ingresso, si era verificata una rapina che aveva provocato uno shock alla stessa lavoratrice che era in stato interessante.

Secondo la Cassazione, *“la Corte di Appello di Campobasso [...] è pervenuta alla motivata conclusione [...] che le Poste avevano dotato l’Agenzia delle misure di sicurezza e, specificamente, delle misure antirapina espressamente previste nel proprio regolamento interno ed estese a tutti gli uffici di analoghe dimensioni e dislocazioni.*

Ha supportato tale conclusione, osservando che dette misure erano, ad ogni modo, compatibili con quelle di protezioni previste dall’art. 2087 c.c. dovendosi avere riguardo alle caratteristiche dell’attività dell’impresa e delle mansioni svolte dal lavoratore, nonché alle condizioni dell’ambiente esterno a quello di lavoro, sicché vi sia una apprezzabile probabilità, oggettivamente valutabile, di verifica del rischio lamentato, (v. Cass. 06.02.1998 n. 1241).

Ha richiamato, a sostegno di tale assunto, la giurisprudenza di questa Corte, la quale ha puntualizzato che l’ambito di applicazione dell’art. 2087 c.c., pur se ampio, non può essere dilatato fino a comprendervi ogni ipotesi di danno e non può essere esteso a tutti quei casi in cui il danno non si sarebbe verificato in presenza di migliori e diversi accorgimenti atti ad impedirne la verifica, perché in tal modo si porrebbe alla enunciatura di un vero e proprio principio di responsabilità oggettiva.”

Pertanto “sulla base di siffatte premesse non può fondatamente contestarsi il convincimento del Giudice di appello, secondo cui la società aveva improntata la propria condotta a tali principi, “giacché aveva tenuto conto delle piccole dimensioni dell’Ufficio postale in esame [...] e, soprattutto, della densità criminale notoriamente tra le più basse d’Italia, nonché della scarsa incidenza di rapine nell’Ufficio in esame”, fattori, questi ultimi, che escludevano una “ragionevole probabilità di verifica” di eventi criminali, tali da indurre all’adozione di misure particolarmente incisive di mezzi di protezione.”

In Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 5 agosto 2010, n. 18278, in ultimo, la Suprema Corte precisa che *“se pure al datore di lavoro faccia capo la facoltà di predisporre, anche unilateralmente, sulla base del potere di organizzazione e di direzione che gli compete ai sensi degli articoli 2086 e 2104 c.c., norme interne di regolamentazione attinenti all’organizzazione del lavoro nell’impresa, tale potere non è privo di limiti, occorrendo a tal fine che il suo esercizio sia effettivamente funzionale alle esigenze - tecniche, organizzative e produttive - dell’azienda, e comunque non si traduca in una condotta che - per come detto - possa risultare pregiudizievole per l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d’opera.*

Ciò in quanto, nell’equo bilanciamento dell’esigenza di funzionalità dell’impresa e di tutela delle condizioni di lavoro e del lavoratore, il legislatore ha chiaramente privilegiato, con la disposizione di cui all’articolo 41 Cost., ripresa dall’articolo 2087 c.c., quest’ultimo profilo.

[...] Orbene, nel caso di specie la Corte territoriale ha specificamente rilevato che nell’ambiente unico di lavoro in cui veniva effettuata l’attività di stireria, era stato “apposto un paravento di cartone che delimitava lo spazio in due zone, l’una più ampia, entro la quale lavorava il personale e l’altra, più angusta e priva di luce autonoma, al cui ambito vennero destinate le lavoratrici ribelli. Il dato obiettivo emerso è, pertanto, unicamente l’apposizione del paravento in cartone, che non solo creava scompenso di luce ed aria nell’ambiente di lavoro - in quanto chiudeva le ribelli in una sorta di angolo del preesistente unico spazio ... - ma determinava l’ulteriore, grave scompenso di natura psicologica, separando l’attività lavorativa delle une da quella delle altre dipendenti. La peculiare tipologia del lavoro svolto - attività di stiro industriale - di evidente aggravio fisico, per le emanazioni di vapore a flusso continuativo, è stata così ulteriormente appesantita

dall'ulteriore, duplice ed ingiustificata circostanza dell'angustia spaziale e della separazione dal residuo contesto ambientale, alternativamente destinato alle lavoratrici acquiescenti.

[...] Il punto nodale dell'intera vicenda è costituito dal divieto, posto in capo al datore di lavoro, di adottare provvedimenti che, se pur funzionali alle esigenze organizzative dell'azienda, si traducano in una condotta che possa risultare pregiudizievole per l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera. E tale divieto, avendo contenuto immediatamente precettivo, prescinde dall'esistenza o meno di un intento punitivo da parte del datore di lavoro, che si appalesa quindi del tutto irrilevante, trovando il proprio fondamento nella normativa, di rango costituzionale, concernente il rispetto delle condizioni di lavoro dei dipendenti, oltre che nella consequenziale normativa codicistica, e posta invero dalla Corte territoriale a fondamento prioritario della propria determinazione.”

3. Le indicazioni della Commissione Consultiva in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato

L'emanazione, con Circolare del Ministero del Lavoro, delle **indicazioni**⁵ (e non già, come taluno afferma, “Linee Guida”) della Commissione Consultiva *ex art. 6* contribuisce indubbiamente ad introdurre due elementi di certezza in materia:

- 1) Il **31/12/2010 rappresenta una “data certa”** (dopo tre proroghe in due anni e mezzo) per datori di lavoro, lavoratori, esperti, organi di vigilanza: non vi saranno ulteriori rinvii dell'obbligo di tenere conto, nella valutazione dei rischi, del rischio da stress lavoro-correlato.
- 2) le **Aziende che**, nell'incertezza che ha caratterizzato il periodo dal 15/5/2008 fino ad oggi, **hanno effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** secondo le indicazioni dell'**Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004** (recepito in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2008) **non dovranno ripetere la valutazione del rischio**, salvo l'obbligo, valido per qualsiasi fattore di rischio, di aggiornamento della valutazione stessa in caso di rilevanti mutamenti, come previsto dall'art. 29 comma 3. Questa sorta di “liberatoria”, peraltro ovvia, è comunque chiaramente esplicitata nell'ultimo capoverso delle “disposizioni transitorie e finali” delle “indicazioni”.

Ciò doverosamente premesso, prima di addentrarci in una necessariamente sintetica disamina nel merito delle “indicazioni”, è **bene sottolineare che il documento**, come chiaramente esplicitato nell'ultimo capoverso del primo paragrafo “Quadro normativo di riferimento, finalità e struttura del documento”, indica un percorso metodologico che **“rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo”** per i datori di lavoro pubblici e privati.

Questa precisazione è molto importante, e coerente con la filosofia stessa dell'intero decreto 81/08 (così come fu per il “626”) che, in quanto norma di recepimento di Direttive Comunitarie, fissa “requisiti minimi di salute e sicurezza”.

Pertanto, **se è tassativo per ogni datore di lavoro pubblico e privato garantire i livelli minimi, è sempre possibile**, a nostro avviso auspicabile (e forse, alla luce delle considerazioni svolte anche nel paragrafo 1 di queste note relativamente all'art. 2087 del Codice Civile, anche più che

⁵ Giova infatti ricordare che l'art. 2 comma 1 lettera z) del D.Lgs. 81/08 fornisce una precisa definizione di “linee guida” quali “atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano” e che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 28 comma 1-bis e dell'art. 6 comma 8 lettera m-quater), la Commissione Consultiva ha il compito di “elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato”.

auspicabile) **adottare metodologie e criteri che consentano di assicurare**, anche in questa materia, **i livelli più elevati di salute e sicurezza**.

Queste considerazioni, valide per ogni fattore di rischio, risultano ancor più appropriate nel caso di un rischio particolare quale lo stress lavoro-correlato, anche alla luce di talune criticità riscontrabili anche nelle indicazioni stesse.

Il **percorso** indicato dal documento per adempiere l’obbligo al **livello minimo** è il seguente:

- 1) **Valutazione Preliminare**, da effettuarsi sempre;
- 2) **Valutazione Approfondita**, da effettuarsi in relazione ai risultati della valutazione preliminare.

La **Valutazione Preliminare** consiste, precisa il documento, nella “*rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente*”, appartenenti alle seguenti categorie:

I. Eventi sentinella: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, lamentele formalizzate, ecc..

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

III. Fattori di contesto del lavoro: ruolo, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali, comunicazione, evoluzione di sviluppo di carriera.

Il documento suggerisce per questa fase di utilizzare liste di controllo da parte dei soggetti aziendali della prevenzione che consentano “*una valutazione oggettiva complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori di cui ai punti I, II, III*”. Nella consapevolezza che, quantomeno per i fattori di categoria II e III risulta assai problematico sia ottenere una valutazione basata su “*indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente*” il documento suggerisce di “*sentire i lavoratori e/o il RSL/RLST*” e, nelle aziende di maggiori dimensioni, “*un campione rappresentativo di lavoratori*”. Questi suggerimenti costituiscono elemento di consapevolezza rispetto alle due maggiori criticità che, a nostro parere, caratterizzano il “percorso minimo”, e sulle quali torneremo: la supposta “oggettività” della valutazione preliminare e la “eventualità” della valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Il documento prosegue affermando che “*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 si limiterà a “*darne conto nel documento di Valutazione del Rischio*” e prevedere un piano di monitoraggio.

Qualora invece si evidenzino elementi di rischio “*tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive*” il datore di lavoro procederà alla loro pianificazione ed attuazione e, ove gli stessi risultino inefficaci, si procederà alla valutazione approfondita.

Per essere sempre informati:
→ <http://www.amblav.it>

La **Valutazione approfondita** consiste essenzialmente nella valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori rispetto ai livelli di stress lavoro-correlato, e si può avvalere, secondo il documento, di differenti strumenti, quali questionari, focus group, interviste semistrutturate, con riferimento a gruppi omogenei di lavoratori; nelle aziende di maggiori dimensioni “è possibile che tale fase venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori”.

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori la Commissione ritiene che la valutazione approfondita possa risolversi con una riunione indetta dal datore di lavoro, con modalità “che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia”.

Fin qui le indicazioni della Commissione che, per sua stessa premessa, costituiscono il “livello minimo di attuazione dell’obbligo”.

A nostro parere, tuttavia, anche tale livello minimo presenta almeno due criticità, derivanti essenzialmente dalla scelta, non dichiarata ma implicita della Commissione, di “sposare”, dal punto di vista metodologico, la “Guida Operativa del Coordinamento Tecnico delle Regioni” elaborata nel marzo 2010 da un gruppo di lavoro comprendente 7 regioni su 20, e che ha registrato il “clamoroso” e ufficiale dissenso della Regione Lombardia, tra l’altro su almeno uno dei due punti critici che cercheremo di riassumere in breve di seguito.

Un **primo punto critico** è costituito dalla “presunzione” di poter valutare lo stress lavoro-correlato, nella maggior parte dei casi, prendendo in considerazione solo i cosiddetti “dati oggettivi”.

Il **secondo punto critico**, conseguente il precedente, è ritenere “opzionale” (il termine usato nel documento è “eventuale”) la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

Abbiamo in parte già accennato al primo problema: non tutte le categorie previste nella valutazione preliminare sono “oggettivabili” mediante indicatori numerici. Anzi, a stretto rigore solo gli “eventi sentinella” (categoria I) lo sono; le altre categorie lo sono assai difficilmente o non lo sono affatto: come si “enumerano” o si “parametrano”, ad esempio, la “corrispondenza tra competenze dei lavoratori e requisiti professionali richiesti” (Categoria II), autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali (non formalizzati), o la comunicazione (Categoria III)? L’impossibilità di farlo è colta, come già sottolineato, anche dal documento nel momento in cui la stessa Commissione suggerisce di “sentire i lavoratori e/o il RSL/RLST”.

Qui si aggancia la seconda criticità.

L’esperienza concreta di chi, dalla emanazione del D.Lgs. 81/08 ad oggi, si è cimentato nella valutazione dei rischi, suggerisce con forza che **una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non può essere condotta senza la rilevazione, in ogni caso, della percezione soggettiva della collettività dei lavoratori.**

La valutazione preliminare, anche quella basata sui dati più oggettivi (ad esempio l’andamento infortunistico) è sempre espressione della “soggettività” di chi la effettua, nel caso specifico del “group” composto, nelle migliori situazioni, dal datore di lavoro, dal RSPP, dal Medico Competente e (ma spesso viene preliminarmente “escluso”) dal RSL: se 10 infortuni sono un dato indubbiamente oggettivo, quando si passa ad esaminare le cause e le dinamiche degli infortuni, le opinioni possono essere (e spesso sono) assai divergenti anche in seno a quel piccolo gruppo. **In molti casi il risultato atteso dalla valutazione preliminare è stato modificato, qualche volta ribaltato, dalla rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori.**

Oltre ai risultati dell’esperienza, lo stesso Accordo Europeo, peraltro richiamato anche dal documento nel paragrafo “Definizioni e indicazioni generali” (poi inspiegabilmente non seguito *in toto*) nel momento in cui definisce lo stress come una situazione in cui *“il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative”* afferma implicitamente che è questo parametro essenziale che determina l’eccesso di stress, ed è pertanto soprattutto questo indicatore che dovrebbe essere tenuto in considerazione nell’ambito della valutazione dei rischi. Inoltre, sempre il documento precisa che nell’indicare un *“percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio”* è essenziale che le attività siano compiute *“con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori”*. Difficile comprendere come la Commissione possa poi ritenere *“eventuale”* la valutazione della percezione soggettiva: la stessa Agenzia Europea per la Sicurezza del Lavoro afferma che *“le reazioni delle persone alle stesse circostanze variano da individuo a individuo. Alcune persone riescono ad affrontare meglio le pressioni rispetto ad altre. Determinante a tal fine è la valutazione soggettiva della propria situazione che ciascun individuo è in grado di fare. Non è possibile quindi stabilire dalla sola situazione oggettiva il grado di stress che essa può provocare.”*

L’aperto dissenso della Regione Lombardia rispetto al percorso indicato dalla “Guida Operativa” del Coordinamento delle Regioni, sostanzialmente “adottato” dalla Commissione, verte essenzialmente proprio su questo punto.

Non vi è spazio, in questa sede, di affrontare altre questioni, quali la necessità di adottare strumenti che siano in grado di valutare effettivamente il rischio e non tanto di rilevare il danno, cioè ricercare effettivamente i segnali premonitori di stress per individuare le cause, e non semplicemente quantificarne gli effetti: un elevato tasso di infortuni, in effetti, non è un evento sentinella, ma semmai può essere il risultato di elevati livelli di stress! E’ un po’ come suggerire di valutare il rischio da atmosfere esplosive contando le esplosioni, o di valutare il rischio da rumore facendo audiometrie!

Ma questo discorso ci porterebbe lontano.

In conclusione, la nostra opinione è che le indicazioni della Commissione, diffuse con la Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010, debbano essere considerate, come del resto affermato nel documento stesso, quale percorso per adempiere all’obbligo almeno ad un **livello minimo**.

E’ peraltro opportuno (e sicuramente doveroso almeno a livello scientifico e metodologico) andare oltre tale livello minimo adottando metodologie che prevedano sempre, oltre alla valutazione delle informazioni elencate nelle categorie I, II e III riportate nelle Indicazioni della Commissione, anche la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori. In estrema sintesi il percorso che suggeriamo è il seguente:

- 1) **Valutazione Preliminare**, che fornisce un primo orientamento sui livelli di stress lavoro correlato che è presumibile attendersi nella situazione data; tale valutazione dovrebbe essere condotta, anche mediante checklist, da un gruppo di lavoro che comprenda necessariamente datore di lavoro, RSPP, Medico Competente e RLS, eventualmente supportati da esperti esterni; tale valutazione, oltre a fornire un primo screening, può dare indicazioni preziose sulla impostazione della successiva fase, da effettuarsi in ogni caso.
- 2) **Valutazione della percezione soggettiva di tutti i lavoratori, da effettuarsi sempre**, utilizzando uno o più strumenti quali questionari, interviste semistrutturate, focus group.

Solo al termine della fase 2 sarà possibile quantificare correttamente il livello di rischio ed individuare le appropriate misure organizzative, tecniche e procedurali per riportare lo stress a livelli fisiologici, cioè a livelli tali per cui i lavoratori siano in grado di rispondere adeguatamente alle domande poste dall’ambiente.

Per essere sempre informati:
→ <http://www.amblav.it>

Per essere sempre informati:



→ http://www.amblav.it/offerte_speciali.asp

CORSI di Formazione e Aggiornamento
“Rischio *STRESS* lavoro-correlato”
per Dirigenti, RSPP, ASPP, Coordinatori, RLS, M.C.

→ <http://www.amblav.it/formazione.aspx>