Lo *Stress Lavoro correlato*: un rischio troppo spesso sottovalutato

In ambito aziendale non è più giustificabile la mancata valutazione e gestione di un fenomeno in crescita in grado di influire non poco sull'equilibrio psicofisico del lavoratore e sull'assetto economico finanziario di imprese e mercato

Lo stress lavoro correlato finisce sotto la lente di ingrandimento dell'UE sin dal 2004. In particolare, con **l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004**, stipulato a Bruxelles dal sindacato europeo, dalla Confindustria europea e dalle associazioni europee degli artigiani e delle imprese partecipate afferenti il settore pubblico, si inizia uno studio finalizzato alla gestione di detto problema che fa sorgere, da subito, tra gli esperti del settore, la consapevolezza dell'esigenza di **un'azione comune specifica per contrastare il predetto fenomeno**.

Al riguardo, osserva il prefato documento, «lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, del campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro».

Dunque, con il documento in esame, per la prima volta lo **stress lavoro collegato**, viene definito «uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i *gap* rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti». Pertanto, «Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc».

In base a quanto indicato dall'UE lo stress lavoro correlato può essere rilevato grazie ad alcuni «sintomi» quali «l'alto assenteismo», «l'elevata rotazione del personale, i conflitti interpersonali o le lamentele frequenti da parte dei lavoratori».

Successivamente, sul fronte italiano, con la stipula, da parte delle più importanti associazioni rappresentative del mondo imprenditoriale e del lavoro (fra le tante: Confindustria, Confcooperative, Confservizi, CGIL, CISL, UIL, ect), dell'**Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008**, si recepisce l'Accordo

quadro europeo in tema di stress lavoro correlato. Tale documento, richiama integralmente il contenuto dell'Accordo Quadro Europeo del 2004.

Dopo la chiusura del prefato accordo, il legislatore italiano, con l'emanazione del D. Lgs 81/2008 e successive modificazioni[1], demanda «alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro» il compito di «elaborare **le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, successivamente emanate il 17/11/2010 sotto forma di un 'percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo'** […]»[2] . Si tratta, in buona sostanza, di un percorso metodologico mutuato dal programma di individuazione e gestione del rischio consistente nel *Work related stress* concepito dall'*Health and Safety Executive* (d'ora innanzi 'HSE').[3]

Per meglio comprendere l'attendibilità di un siffatto metodo appare opportuno ricordare come nell'ambito dell'ordinamento giuridico del Regno Unito l'HSE sia definito come «an Executive Non Departmental Public Body (NDPB) of the Department for Work and Pensions (DWP)» che ha come **principale obiettivo** quello di ridurre le malattie professionali e gli incidenti sul lavoro.

Di fatto, all'interno di detto organismo lavorano più di 2500 persone e il suo *budget* annuale si aggira intorno ai 232 milioni di sterline[4].

Nel 2011, a distanza di un anno dalla prefata pubblicazione, i criteri metodologici di valutazione dello stress lavoro correlato e le eventuali misure da adottare per eliminare o ridurre al minimo detta nuova tipologia di rischio psicosociale, indicati nella documento emanato dalla Commissione, sono analiticamente esposti in un Manuale d'uso pubblicato a cura dell'Inail[5].

Al riguardo, con tale scritto, il Dipartimento Medicina del lavoro dell'Inail stigmatizza come il quadro normativo relativo alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro[6] abbia specificamente individuato lo 'stress lavoro correlato' come «**uno dei rischi oggetto**, *sia* di valutazione, secondo i contenuti

[1] In particolare l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. 81/2008 recita «La valutazione di cui all' articolo 17 , comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 […]» Inoltre, sempre l'art. 28 comma 1-bis del D. Lgs. 81/2008 prescrive che «La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera *mquater*), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010». Da ultimo il richiamato art. 6, comma 8, lettera *mquater*) dispone che «La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di: […] elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato. La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.»

[2] INAIL, Dipartimento Medicina del Lavoro, «Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.», ed. 2011.

[3] INAIL, Dipartimento Medicina del Lavoro, *op. cit.*

[4] Dati relativi al periodo 2015/2016.

[5] INAIL, Dipartimento Medicina del lavoro, *op. cit.*

[6] Si fa riferimenti al D. Lgs. n. 81 del 2008 (c.d. 'Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro') che ha sostituito il precedente D. lgs. 626/1994).

dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, puntualmente richiamato dal decreto stesso, *sia* di una conseguente adeguata gestione dello stesso».

Ebbene, tornando al percorso metodologico adottato in Italia per valutare e gestire il fenomeno 'stress lavoro correlato' basato sui criteri e principi formulati in seno all'HSE, è fondamentale osservare come, nell'arco dei decenni, tutti i tentativi di definire lo 'stress' siano risultati assai problematici.

Dagli studi sul fenomeno in esame è emerso come lo *stress lavoro correlato* produca "effetti negativi sull'azienda in termini di impegno del lavoratore, prestazione e produttività del personale, incidenti causati da errore umano, *turnover* del personale ed abbandono precoce, tassi di presenza, soddisfazione per il lavoro, potenziali implicazioni legali" [7].

E', quindi, evidente come la mancata individuazione e gestione del rischio da *stress lavoro correlato* comporti, *de facto*, un aggravarsi della condizione psicosociale dei lavoratori ma, al contempo, anche una forte diminuzione dei profitti delle aziende interessate dal fenomeno. Pertanto, ancora una volta, la mancata individuazione e/o adeguata gestione di un rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori è in grado di influire non poco sugli equilibri sociali ed economici delle aziende interessate e, in generale delle società e delle economie dei paesi ove le predette imprese operano.

Di talché, analizzando il prefato documento redatto dalla Commissione Consultiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si osserva come detto fenomeno sia causato «**da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**». Dunque, sempre secondo le indicazioni della Commissione, la valutazione del rischio stress lavoro correlato deve essere considerata **parte integrante dell'attività di valutazione del rischio** e deve essere «effettuata (come per tutti gli altri fattori di rischio) dal datore di lavoro avvalendosi 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).

[7] INAIL, Dipartimento Medicina del lavoro, *op. cit.*

Per quanto attiene ai criteri metodologici di individuazione e gestione dello stress lavoro correlato la Commissione sottolinea come l'attività di valutazione del predetto rischio debba articolarsi in ***due fasi***: «una necessaria (**la valutazione preliminare**)»; l'altra «eventuale», definita dall'Inail «**valutazione approfondita**»[8] da attivarsi nel caso in cui la valutazione preliminare dovesse rivelare «elementi di rischio da stress lavoro –correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro», si dovessero rivelare «inefficaci»[9].

Dunque, la **valutazione preliminare** consiste nella «rilevazione di **indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili**, appartenenti quanto meno a *tre* distinte famiglie: I. ***Eventi sentinella***, quali ad esempio indici infortunistici; assenze per malattia, turnover; procedimenti e sanzioni; segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori; […]»; «II. ***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.»; «III. ***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)»[10].

Nella fase definita di valutazione preliminare, possono essere utilizzate delle ***liste di controllo*** «applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione» che consentano una «valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica» dei fattori sopra indicati.

[8] INAIL, Dipartimento Medicina del lavoro, *op. cit.*
[9] Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro correlato (articoli 6, comma 8, lettera *m-quater*, e 28, comma *1-bis*, d. lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni).
[10] Commissione Consultiva per la valutazione dello stress lavoro correlato, *op. cit.*

Per la valutazione dei fattori di contenuto e di contesto, la Commissione suggerisce di «sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST». In caso di aziende di dimensioni più ampie sarà opportuno sentire un «campione rappresentativo dei lavoratori».

Nel caso in cui dalla valutazione preliminare non emergessero elementi di rischio da stress lavoro correlato che richiedessero l'approntamento di misure correttive, il DL dovrebbe semplicemente registrare nel DVR siffatta situazione e indicare un piano di monitoraggio.

Viceversa, se, all'esito della prima valutazione, dovessero emergere elementi di rischio da *Work related stress* il DL dovrebbe immediatamente pianificare ed adottare tutte le azioni correttive necessarie per eliminare o ridurre il predetto rischio. Dunque, si tratterebbe, nella sostanza, di misure di tipo organizzativo, tecnico, procedurale, comunicativo, formativo, etc.

Se, anche detti interventi dovessero risultare inefficaci, il DL sarebbe tenuto a procedere all'implementazione dell'**attività di valutazione approfondita**. Detta fase prevede «la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus groups*, interviste semi-strutturare, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato». Tale fase, nota la Commissione consultiva, «fa riferimento, ovviamente, ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche». E' evidente che nelle aziende di maggiori dimensioni si dovrà adottare un sistema di rilevazione a campione.

Da ultimo, appare opportuno distinguere il fenomeno dello stress lavoro correlato dal mobbing.

Non a caso, secondo la **Suprema Corte**, per **'mobbing'** si intende «comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono

per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio»[11].

Viceversa, lo **'stress lavoro correlato'** è definito dall'**Accordo Quadro del 2004** come «uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti». Pertanto, «Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc».

Di conseguenza appare evidente come una corretta gestione del 'rischio' da stress lavoro correlato sia da considerare quale obbligo previsto *ex lege* per ogni datore di lavoro e come, pertanto, si imponga una sempre maggiore divulgazione di tale concetto sia in ambito pubblico che privato affinché in tutti i contesti lavorativi si possa raggiungere un livello adeguato di consapevolezza di un fenomeno che, certamente, ***non*** deve più essere sottovalutato o, nella peggiore delle ipotesi, totalmente ignorato.

Roberto Scavizzi,

Avvocato e docente universitario

Vistra HSE department's legal counsel.

Per info ed approfondimenti, CONTATTACI

VISTRA srl

Sede di Udine
Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

[11] *ex plurimis* Cassazione civile, sez. lav., 17/02/2009, n. 3785.