

# Focus sullo stress lavoro correlato

Come adempiere all'obbligo previsto dal Testo Unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

Di Enrico Claudio Schiavone

**A** far data dal 31 dicembre 2010 è divenuto operativo l'obbligo per tutti i datori di lavoro (sia privati che pubblici) di effettuare la valutazione dei rischi da c.d. "stress lavoro correlato", in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 8, lett. m quater e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008.

Tale obbligo, da adempiere entro il 30.6 p.v., opera nei confronti di tutti i datori di lavoro, di tutte le imprese e gli enti, sia pubblici che privati, che impiegano lavoratori subordinati ed equiparati, ai sensi dell'art. 2 Dlgs n. 81/2008.

Per le imprese di piccole dimensioni, come si preciserà di seguito, è previsto un iter semplificato.

Come noto, la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato si articola in due fasi, delle quali la prima, necessaria, è la valutazione c.d. preliminare; la seconda, solo eventuale, è detta valutazione approfondita *"da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro si rivelino inefficaci"*, come chiarito il Dicastero dal Lavoro con la Circolare del 18.11.10.

Il percorso sistematico da seguire nella *"valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato"* è stato definito lo scorso 19 maggio nelle linee guida pubblicate dall'Inail, ove l'Istituto ha proposto un approccio metodologico basato su strumenti utilizzabili dalle imprese in modo semplice, attraverso una procedura telematica on line messa a disposizione sul sito istituzionale Inail (<http://www.ispesl.it/focus-stresslavorocorrelato/index.asp>).

Le linee guida dell'Inail ruotano intorno all'impianto metodologico contenuto nelle Indicazioni della Commissione consultiva del novembre 2010, che definiscono un percorso generale e sperimentale che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress.

La c.d. **valutazione preliminare** deve essere effettuata dal datore di lavoro – con la partecipazione attiva dei lavoratori e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST), ove presente in azienda – attraverso l'esame e la conseguente (eventuale) rilevazione di c.d. "indicatori oggettivi" e verificabili appartenenti alle seguenti tre distinte "famiglie":

**eventi sentinella** – quali, ad esempio, assenze per malattia, procedimenti e sanzioni disciplinari, lamentele formalizzate dai lavoratori, ecc.;

**fattori di contenuto del lavoro** – quali, ad esempio, ambiente di lavoro e attrezzature, orario di lavoro e turni, carichi e ritmi di lavoro, ecc.;

**fattori di contesto del lavoro** – quali, ad esempio, ruolo nell'ambito dell'organizzazione, conflitti interpersonali al lavoro, ecc..

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto le indicazioni della Commissione consultiva del 17.11.2010 precisano che dovranno essere

coinvolti e sentiti anche i lavoratori e/o i loro rappresentanti (RLS/RLST) secondo modalità che sono rimesse alla valutazione del datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia adottata, **ma che nelle aziende di piccole dimensioni si appalesa più agevole il coinvolgimento diretto dei lavoratori.**

In ogni modo è indispensabile, in questa prima fase, la predisposizione di azioni comunicative e informative finalizzate a sensibilizzare i lavoratori sulle problematiche dello stress e sulle possibili ricadute positive sull'organizzazione e il benessere del lavoro. Sul punto le linee guida Inail forniscono indicazioni in relazione all'avvio della necessaria fase propedeutica della preparazione dell'organizzazione, suggerendo la costituzione di un "Gruppo di gestione della valutazione" (Ggv), all'interno del quale individuare un "responsabile gestionale della procedura", con la funzione di: pianificare, gestire, promuovere e supervisionare la procedura all'interno dell'azienda, approvare i piani di azione ed elaborare i report di gestione. E' inoltre prevista, come indispensabile, una programmazione temporale delle fasi con indicazione di un termine finale delle attività da riportare nel documento di valutazione dei rischi.

Le linee guida dell'Inail inoltre propongono alle aziende due strumenti di valutazione di agevole utilizzo: la definizione dei gruppi omogenei di lavoratori (Gol)

rispetto ai quali sarà condotta la valutazione che ogni datore può autonomamente effettuare in ragione della propria organizzazione aziendale (ad esempio potrà avvenire raggruppando mansioni omogenee, per turni lavorativi o per appartenenza ad un determinato settore);

l'applicazione di check list per rilevare gli indicatori oggettivi: sono proposti tre gruppi di check list per l'analisi degli indicatori (ad ogni indicatore è associato un punteggio che concorre al punteggio complessivo dell'area, la cui somma consente di identificare il posizionamento nella tabella dei livelli di rischio). In tutti i casi in cui, all'esito della valutazione preliminare, non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, sorge in capo al datore di lavoro esclusivamente l'onere di dare conto della valutazione effettuata nel Documento di Valutazione del Rischio e di prevedere un piano di monitoraggio. **Nelle aziende che occupano fino a 10 lavoratori, l'art. 29, comma 5 D.Lgs. 81/2008 consente di ricorrere allo strumento dell'autocertificazione per attestare l'avvenuta valutazione dei rischi, in alternativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi (Dvr).** Tale facoltà è esercitabile sino alla scadenza del diciottesimo mese all'entrata in vigore dell'apposito decreto interministeriale che dovrà individuare le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012. Non possono utilizzare tale modalità, ai sensi dell'art. 31, comma 6 D. Lgs. 81/08 le imprese che svolgono le seguenti attività:

aziende industriali di cui all'art. 2 D.LGS 17.8.99 n. 334, soggetti all'obbligo di notifica o rapporto ai sensi dell'art. 6 e 8 del medesimo decreto (attività a rischio di incidente rilevante);  
centrali termoelettriche;  
impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D. Lgs. 17.3.95 n. 230;  
aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;  
strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Non è espressamente prescritta, con riferimento all'obbligo dell'autocertificazione, la necessità che l'atto abbia data certa. Tuttavia, stante il recente orientamento giurisprudenziale in tema di omessa valutazione dei rischi (cfr. Cass. Pen. 28.1.2008, n. 4063), appare prudente ed opportuno conferire la data certa anche all'autocertificazione.

A tal fine nelle piccole imprese, ove il datore di lavoro abbia optato per lo svolgimento diretto delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 34 D.Lgs. 81/2008, si può ritenere che sia sufficiente per produrre gli effetti previsti dall'art. 2704 c.c. che il documento sia sottoscritto dal datore di lavoro- RSPP, dal rappresentante dei lavoratori e dal medico competente, ove nominato. Allorquando nel corso della valutazione preliminare emergano fattori di rischio da stress lavoro-correlato, sorge l'obbligo in capo al datore di lavoro di *pianificare* ed *adottare* gli opportuni interventi correttivi.

La **valutazione approfondita** consiste nell'esame della "percezione soggettiva" dei lavoratori, attraverso strumenti mirati, quali test, focus group, interviste semi-strutturate.

Le Linee guida Inail, in relazione alla valutazione approfondita, suggeriscono l'utilizzo della metodologia Health and Safety Executive (HSE) che utilizza un questionario indicatore che si compone di 35 domande che corrispondono ai sei fattori di rischio o dimensioni organizzative. Il questionario, da compilare in forma anonima, è preceduto da una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, finalizzata, nel mantenimento dell'anonimato, all'individuazione di gruppi omogenei per la migliore caratterizzazione del rischio.

Tuttavia, tale strumento non è stato concepito per le microimprese. Infatti, le linee guida raccomandano "... *proprio per la peculiare necessità di garantire l'anonimato, far compilare tale scheda solo nel contesto di aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 unità*".

In relazione a tale seconda fase, la circolare ministeriale del 18.11. u.s. ha ulteriormente precisato che **nelle imprese che occupano sino a 5 dipendenti, in**

**luogo degli strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.** Le Indicazioni della Commissione consultiva del 17.11.10 pubblicata dal Ministero del Lavoro richiamano, **per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori, lo strumento della riunione** che, effettivamente, in tali casi appare lo strumento più efficace considerate le ridotte dimensioni aziendali che consentono un confronto diretto e immediato tra tutti i soggetti aziendali. **Per le imprese che occupano da sei a nove lavoratori è invece suggerito l'utilizzo del focus group** (tecnica che serve a raccogliere, in un gruppo ristretto di 6-7 partecipanti al fine di favorirne le dinamiche, informazioni su temi complessi, come nella fattispecie gli aspetti stressanti del lavoro. Il gruppo viene diretto da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione.

Anche se nelle indicazioni è utilizzato il termine imprese, tale semplificazione è applicabile anche nel caso di professionisti, enti non aventi scopo di lucro etc.

Ove gli interventi correttivi predisposti dall'azienda in sede di pianificazione non sortiscano l'effetto programmato, si procederà "*nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione*" alla fase di valutazione c.d. approfondita.

Dalla violazione delle disposizioni relative alla valutazione dei rischi da stress lavoro correlato derivano le **ipotesi di illecito penale e amministrativo** e le relative **sanzioni** di seguito schematizzate:

omessa valutazione dei rischi: pena alternativa dell'arresto da 3 a 6 mesi o dell'ammenda da € 2.500 a € 6.400. Tale sanzione si applica anche qualora la valutazione dei rischi sia stata effettuata senza la prescritta collaborazione con il RPPS e del medico competente;

redazione del Dvr incompleto per:

- carente delle misure di prevenzione e protezione o del programma di miglioramento o delle procedure: ammenda da € 2.000 a € 4.000

- mancata indicazione dei criteri di valutazione adottati o le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici: ammenda da € 1.000 a € 2.000;

- mancata previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella valutazione dei rischi o nella redazione del Dvr: ammenda da € 2.000 a € 4.000;

- mancata revisione della valutazione nei casi previsti dal comma 3 dell'art. 29 D.Lgs. 81/2008: ammenda da € 2.000 a € 4.000.

Il testo della Circolare Ministero del Lavoro 18.11.2010 prot. n. 15/SEGR/0023692 è edito su [http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/1C0B1EF9-60B8-489C-86679DFEA8D63F35/0/20101118\\_LC.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/1C0B1EF9-60B8-489C-86679DFEA8D63F35/0/20101118_LC.pdf). ■