

## **VALUTAZIONE E PREVENZIONE DELLO STRESS DA LAVORO**

S. Iavicoli, E. Natali, B.M. Rondinone, T. Castaldi, B. Persechino

## Contestualizzazione e validazione in Italia del modello Management Standards HSE quale contributo all'individuazione delle indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato

INAIL, ex ISPESL, Dipartimento Medicina del Lavoro, Monteporzio Catone (RM)

**RIASSUNTO.** Negli ultimi anni, lo stress è stato riconosciuto come un potenziale fattore di rischio lavoro-correlato; purtroppo, lo stress lavoro-correlato è un argomento assai delicato soprattutto perché difficile da valutare in maniera obiettiva ed in termini ampiamente accettabili specialmente a causa della sua eziologia multifattoriale. Dopo un'attenta analisi di benchmarking su come è stata gestita la problematica relativa allo stress nei diversi paesi dell'Unione Europea, gli autori, quale contributo all'individuazione di indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, hanno scelto di contestualizzare ed applicare il Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), valido percorso valutativo basato su principi solidamente supportati dalla letteratura scientifica, in linea con quanto previsto dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione.

**ABSTRACT.** IMPLEMENTATION AND VALIDATION IN THE ITALIAN CONTEXT OF THE HSE MANAGEMENT STANDARDS: A CONTRIBUTION TO PROVIDE A PRACTICAL MODEL FOR THE ASSESSMENT OF WORK-RELATED STRESS. Over the last years, stress has been recognized as a potential work-related risk factor. Unfortunately, work-related stress is a very delicate subject, especially because it is difficult to assess it objectively and in broadly acceptable terms. In fact, work-related stress is a subjective personal response to a specific work environment, and is of a multifactorial origin. In order to provide a practical tool for the assessment of work-related stress, the authors carried out a thorough benchmarking analysis of the various models to manage work stress problems adopted by EU countries. As a result, the authors have chosen to apply and implement the Health and Safety Executive (HSE) Management Standards approach in the Italian context. In compliance with the European Framework Agreement signed on October 8, 2004, HSE Management Standards ask for the coordinated and integrated involvement of workers and safety personnel and represent a valid assessment approach based on principles widely acknowledged in the scientific literature.

**Key words:** management of work-related stress.

Lo stress è al secondo posto, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, tra i problemi di salute correlati al lavoro interessando il 22% dei lavoratori nell'EU27; secondo alcune ricerche lo stress è causa del 50%-60% del totale di giorni lavorativi persi; nel 2002, nell'EU 15, il costo economico annuale dello stress lavoro-correlato è stato stimato di circa 20 miliardi di euro (1).

Anche se la direttiva 89/391/CEE sanciva l'obbligo per il datore di lavoro di "assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti legati al lavoro" e di "adattare il lavoro all'uomo...", tuttavia la stessa non prevedeva una precisa tutela per lo stress lavoro-correlato. Da ciò deriva che nel recepimento italiano della suddetta direttiva, costituito dal D.Lgs 626/1994 e s.m.i., la valutazione del rischio stress lavoro-correlato veniva inglobato nell'obbligo valutativo previsto per "tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori..."; nella pratica, la valutazione del rischio stress rimaneva un obbligo disatteso (2). Successivamente, il D.Lgs. 81/2008, impropriamente, ma efficacemente denominato "Testo Unico", introduce, tra le novità, la definizione, mutuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, del concetto di "salute" intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità" (art. 2, comma 1, lettera o), premessa per la garanzia di una tutela dei lavoratori anche in riferimento alla sfera "psicosociale" (2).

Relativamente allo stress, il D.Lgs. 81/2008 e le sue successive modifiche ed integrazioni, prevede, all'art. 28 c. 1 che la valutazione dei rischi "...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...".

L'Accordo Quadro Europeo sullo stress, prodotto nel contesto del tavolo di confronto, voluto dalla Commissione Europea, tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori (CES) e le associazioni datoriali (UNICE, UEAPME, CEEP), per il raggiungimento di un accordo volontario, sulla tematica stress lavoro-correlato, pur soffermandosi, al punto 4 - "identificare i problemi di stress da lavoro" - tuttavia non individua un modello di valutazione dello specifico rischio. Pertanto, la modifica apportata al D.Lgs 81/2008 dal D.Lgs 106/2009 che recita "La valutazione

dello stress lavoro-correlato... è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera *quater*...”, rimanda alla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro l'individuazione delle suddette indicazioni; a tal fine, è stato costituito, all'interno della suddetta Commissione, un Comitato temporaneo per l'individuazione di tali indicazioni. Il differimento al 31/12/10, operato dalla L. 122/10, del termine per l'attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro correlato, già fissato al 1°/08/10, concede ulteriore tempo ai lavori della Commissione Consultiva.

A fronte dell'obbligo valutativo, diversi sono stati gli strumenti e metodologie da più parti messi in campo; ad esempio, la Regione Lombardia ha emanato il decreto n. 13559/09 “*Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo quadro europeo 8.10.2004*”, il Network Nazionale per la prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro ha pubblicato “*La valutazione dello stress lavoro-correlato – proposta metodologica*”, il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro ha approntato la guida operativa “*Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato*”.

In considerazione che dall'analisi e dal confronto delle modalità con le quali è stata gestita la problematica relativa allo stress lavoro-correlato nei diversi paesi dell'Unione Europea, pur con i limiti e le differenze socio-culturali e normative nei singoli Stati Membri, possono derivare spunti per l'approntamento di un modello valutativo “condiviso”, è stata condotta un'attenta analisi di bench-

marking sulla suddetta problematica (3), in seguito alla quale si è scelto di contestualizzare ed applicare in Italia (4), per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, il Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), validato nel Regno Unito e nella Repubblica Irlandese su più di 26.000 lavoratori (5).

Al fine della contestualizzazione e della successiva applicazione in Italia del modello dei Management Standards (Domanda, Controllo, Supporto, Relazioni, Ruolo, Cambiamento) sviluppato dall'HSE per favorire la riduzione dei livelli di stress lavoro-correlato tra i lavoratori, è stato intrapreso il percorso operativo descritto in figura 1.

Innanzitutto, si è proceduto alla traduzione dall'inglese all'italiano dell'*Indicator Tool*, parte di rilievo del modello di cui trattasi nonché strumento per la valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato, attraverso una procedura di *back-translation*.

Terminata tale operazione di traduzione, la versione italiana dell'*Indicator Tool* è stata oggetto di uno studio pilota attraverso la sua somministrazione su un piccolo campione di lavoratori italiani e successivamente è stata discussa nell'ambito di un *focus group* costituito da esperti nazionali di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Da tale discussione è emersa quella che può essere definita la versione finale dell'*Indicator Tool*, successivamente somministrata ad un ampio campione di lavoratori italiani. Contestualmente al processo di validazione dell'*Indicator Tool*, il gruppo di lavoro multidisciplinare ha intrapreso la traduzione, l'adattamento e la validazione

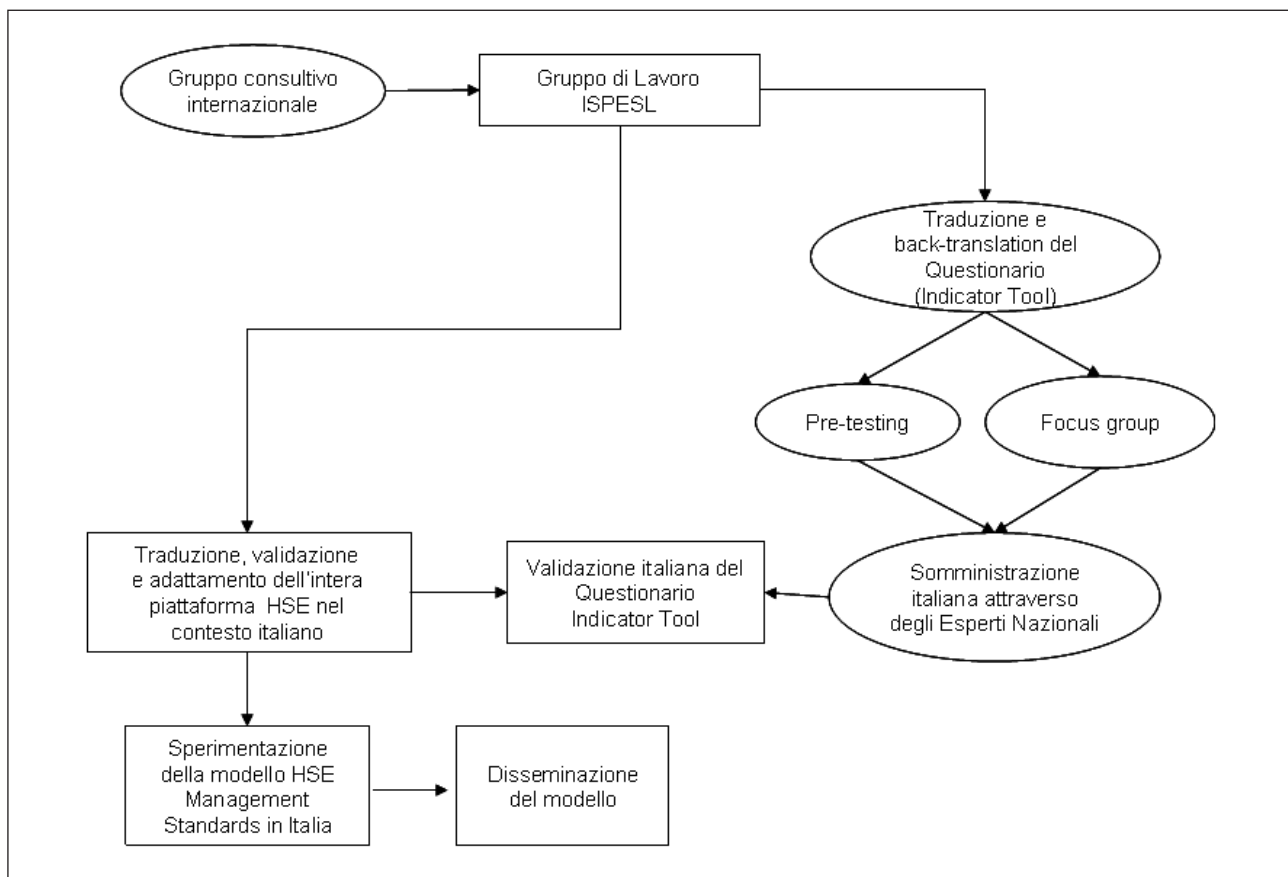


Figura 1. Diagramma di flusso del processo di adattamento italiano del modello HSE Management Standards (4)

Tabella I. Descrizione degli studi

Accordo quadro 2004		Modello HSE contestualizzato all'Italia
<p>Art. 4 - individuazione problemi stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 1. potenziali indicatori di stress (elenco non esaustivo).</p> <p>c. 2. analisi diversi fattori.</p>	<p>Alto tasso di assenteismo Elevata rotazione del personale Frequenti conflitti interpersonali lamentele</p> <p><i>Inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro</i> (disciplina orario lavoro, grado autonomia, corrispondenza tra competenze lavoratori e requisiti prof.li richiesti, carichi lavoro etc.). <i>Condizioni di lavoro e ambientali</i> (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sost. pericolose, etc.). <i>Comunicazione</i> (incertezza su prestazioni richieste, su prospettive di impiego, su possibili cambiamenti, etc.). <i>Fattori soggettivi</i> (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, etc.).</p>	<p>Fase 3: Raccolta dati: valutazione oggettiva e soggettiva. Le fonti potenziali di stress oggetto di indagine (identificate in funzione della loro evidenza scientifica) sono: domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo e cambiamento. <i>Valutazione oggettiva</i> Dati relativi all'assenteismo. Indicatori emersi dal contributo del MC nel processo di valutazione del rischio. Indicatori emersi dai sopralluoghi effettuati dal MC possibilmente insieme al RSPP. Turnover, inteso come elevata rotazione del personale tenendo conto del numero di cessazioni dei rapporti di lavoro avvenute nel corso dell'anno solare e calcolate sull'organico stabile. Elevati indici di infortuni e di malattie professionali. Dati/Informazioni emersi da incontri di gruppo e/o da colloqui informali con il personale. <i>Valutazione soggettiva</i> mediante la somministrazione del questionario indicatore di valutazione della percezione soggettiva dello stress lavoro-correlato.</p>
<p>Art. 4 - individuazione problemi stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 3. in presenza di stress, adozione di misure di prevenzione.</p>	<p>Misure di prevenzione per eliminare o ridurre lo stress stabilite da DL ed adottate con partecipazione e collaborazione di lavoratori e/o RLS.</p>	<p>Il modello Management Standards fornisce a DL, MC, RSPP, ASPP, RLS, in presenza di stress lavoro-correlato, suggerimenti anche attraverso implementazione di misure correttive e piani di azioni.</p>
<p>Art. 5 - responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori.</p> <p>c. 2. gestione problemi stress lavoro-correlato.</p>	<p>La gestione dei problemi può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress.</p>	<p>Il modello Management Standards comprende un approccio globale per favorire la riduzione dei livelli di stress lavoro-correlato tra i lavoratori. L'obiettivo è quello di creare collaborazione tra DL e lavoratori/RLS al fine di implementare piani di valutazione del rischio, di valutare lo stato dell'organizzazione attraverso sondaggi ed altri strumenti, promuovendo una discussione attiva con i dipendenti ed agevolando i processi decisionali in merito a miglioramenti pratici.</p>
<p>Art. 6 - prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 1. adozione di varie misure.</p>	<p>Adozione di misure collettive, individuali o entrambe; possono essere sottoforma di specifiche misure mirate a fattori di stress individuati o quale parte di una politica integrata sullo stress che includa misure sia preventive che di risposta.</p>	<p>Fase 4: Valutazione del rischio: esplorare i problemi e sviluppare soluzioni. Il DL deve confermare i risultati ottenuti dalla valutazione, esplorarne il significato in termini locali e discutere possibili soluzioni utilizzando un campione rappresentativo dei lavoratori (focus group). Nello sviluppo di soluzioni l'obiettivo ideale è quello di fornire soluzioni che tengano conto del contesto lavorativo specifico dell'organizzazione in cui si è riscontrato il problema.</p>
<p>Art. 6 - prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 2. professionalità coinvolte.</p>	<p>Se non presenti nel luogo di lavoro professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni.</p>	<p>Il modello dei Managements Standards, pur sviluppato per un utilizzo delle competenze interne all'azienda, con coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione e dei lavoratori, nel riconoscere anche la possibilità di utilizzare degli strumenti alternativi a quelli proposti, contempla, se del caso, anche il supporto di esperti esterni.</p>
<p>Art. 6 - prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 3. rivisitazione delle misure antistress.</p>	<p>Le misure adottate dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse, se sono ancora idonee o necessarie.</p>	<p>Fase 6: Monitoraggio e revisione dei/l piano/i d'azione e valutazione della loro efficacia. Il modello prevede la suddetta fase specifica a motivo che un costante e puntuale monitoraggio dell'efficacia dei provvedimenti adottati permette, se del caso, aggiustamenti o implementazioni dei provvedimenti stessi con integrazioni di ulteriori azioni correttive.</p>
<p>Art. 6 - prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato.</p> <p>c. 4. le misure antistress potrebbero includere, ad es.</p>	<p>Misure di gestione e comunicazione ad es.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chiarendo obiettivi aziendali e ruolo di ogni lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o</li> <li>- conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o</li> <li>- migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro</li> <li>- formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento</li> <li>- informazione e consultazione dei lavoratori e/o RLS.</li> </ul>	<p>Oltre ad una adeguata informazione/formazione delle figure coinvolte nel processo valutativo stress lavoro-correlato, per ognuno dei sei Management standards (domanda, controllo, supporto, relazioni, ruolo e cambiamento) sono previsti "condizioni ideali/stati da conseguire" definiti anche con il contributo della partecipazione di lavoratori/RLS ai focus group.</p> <p>Standard "domanda" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da parte aziendale, richieste conseguibili da parte del lavoratore nell'orario di lavoro accordato</li> <li>- l'attività lavorativa richiesta è basata sulle reali competenze del lavoratore.</li> </ul> <p>Standard "controllo" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ove possibile, controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro</li> <li>- ove possibile, stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze</li> <li>- consultazione dei lavoratori sui modelli di lavoro da adottare.</li> </ul> <p>Standard "supporto" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adozione di politiche aziendali a sostegno dei lavoratori</li> <li>- feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori</li> <li>- adeguata informazione ai lavoratori sul supporto che può essere loro fornito.</li> </ul> <p>Standard "relazioni" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promozione aziendale di comportamenti positivi per evitare conflitti e garantire comportamenti corretti sul lavoro</li> <li>- promozione di sistemi che aiutano i lavoratori a segnalare l'insorgenza di comportamenti inaccettabili</li> </ul> <p>Standard "ruolo" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adeguate informazioni aziendali per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e responsabilità</li> <li>- garanzia, ove possibile, che le richieste avanzate ai lavoratori siano chiare.</li> </ul> <p>Standard "cambiamento" (esempi):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazioni aziendali ai lavoratori sui cambiamenti proposti</li> <li>- adeguata formazione ai lavoratori per affrontare meglio i cambiamenti.</li> </ul>

dell'intera piattaforma HSE nel contesto italiano; nel mese di maggio 2010 è stata completata la traduzione e la contestualizzazione italiana della parte metodologica (4), dando così inizio alla fase di disseminazione della metodologia stessa e proseguendo nella validazione dell'intera piattaforma.

Riguardo in particolare al questionario, esso si compone di una sezione con dati anagrafici e una sezione con 35 domande, finalizzate alla misurazione dei Management Standards, con scale di risposta di tipo Likert a 5 modalità (la prima variabile tra Mai e Sempre; la seconda tra Fortemente in disaccordo a Fortemente in accordo), con risposte codificate da 1 a 5 (6).

Il questionario è stato somministrato ad un campione di circa 4.500 lavoratori distribuiti su tutto il territorio nazionale, operanti in più di 70 aziende sia del settore pubblico che di quello privato. Il campione di lavoratori intervistati copre gran parte dei macro-settori di attività economica così come riportati nella classificazione ATECO 2007. Le analisi statistiche saranno svolte adoperando il software SPSS vers. 17.0.

Il processo di contestualizzazione del modello HSE alla realtà italiana, nelle varie fasi da cui è stato caratterizzato consentirà di effettuare un confronto e di identificare dei livelli di riferimento da raggiungere per ogni management standard al fine di definire una situazione ottimale all'interno della singola azienda.

Un modello valutativo, in accordo con il concetto di valutazione dei rischi universalmente accettato, deve prevedere, come principio base, un approccio olistico, globale e soprattutto partecipativo e condiviso. La portata di tale principio base, riferita alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, è decisamente ampliata in virtù dei contenuti dello specifico Accordo Quadro Europeo sullo stress ed il modello dei Management Standards dell'HSE risulta ben rispondere al dettato dell'Accordo stesso (tabella I). Nella contestualizzazione del modello valutativo

britannico alla realtà italiana è emerso un agevole adattamento della parte metodologica al dettato normativo del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. ed una facile somministrazione dell'*Indicator Tool* nei diversi ambiti lavorativi. Punto di forza di tale modello è costituito dal ruolo attivo e partecipativo dei lavoratori e delle diverse figure della prevenzione che si concretizza soprattutto nella collaborazione per il reperimento di importanti informazioni relative al contesto organizzativo e nell'individuazione di strategie correttive e/o di piani d'azione.

Il completamento della validazione di tale piattaforma porterà un valido contributo per la piena realizzazione di quanto stabilito all'art. 28 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., anche sulla base delle indicazioni che emergeranno dai lavori della Commissione Consultiva e nello spirito dell'Accordo europeo, recependone i punti chiave. Ovviamente, l'applicabilità del lavoro terrà in considerazione le peculiarità del mondo del lavoro italiano fatto soprattutto di piccole e medie imprese.

---

## Bibliografia

- 1) European Agency for safety and health at work. OSH in figures: stress at work. Facts and figures. Luxembourg, European Communities ed., 2009.
- 2) Deiting P, Nardella C, Bentivenga R, Ghelli M, Persechino B, Iavicoli S. D.Lgs 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro. G Ital Med Lav Erg 2009; 31 (2): 154-62.
- 3) Iavicoli S, Natali E, Ghelli M, Cafiero V, Mirabile M, Persechino B. Esperienze europee in tema di rischi psicosociali. G Ital Med Lav Erg 2009; 31 (3): 265-9.
- 4) Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. ISPESL ed., 2010.
- 5) Health and Safety Executive (HSE). Managing the causes of work-related stress - A step-by-step approach using the Management Standards. UK:HSE Books. 2007.
- 6) Edwards JA, Webster S, Van Laar D, Easton S. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. Work & Stress. 2008; 22 (2): 96-107.

**Richiesta estratti:** Sergio Iavicoli - INAIL, ex ISPESL, Dipartimento Medicina del Lavoro, Via Fontana Candida 1, 00040 Monteporzio Catone (RM), Italy - E-mail: sergio.iavicoli@ispesl.it

F. d'Orsi<sup>1</sup>

Coordinatore del gruppo di lavoro del Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro composto da: A. Ballottin<sup>2</sup>, M. P. Cancellieri<sup>3</sup>, F. Chicco<sup>1</sup>, D. Cocomazzi<sup>4</sup>, F. Franco<sup>5</sup>, R. Latocca<sup>6</sup>, M. G. Mavilia<sup>7</sup>, F. Pugliese<sup>8</sup>, M. Renso<sup>2</sup>, D. Sallè<sup>5</sup>, D. Sossai<sup>7</sup>, E. Valenti<sup>1</sup>

## Il contributo delle Regioni sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato: la guida operativa

<sup>1</sup> Regione Lazio, <sup>2</sup> Regione Veneto, <sup>3</sup> Regione Marche, <sup>4</sup> Regione Abruzzo, <sup>5</sup> Regione Toscana, <sup>6</sup> Regione Lombardia, <sup>7</sup> Regione Liguria, <sup>8</sup> Regione Emilia-Romagna

**RIASSUNTO.** In relazione alla formulazione di indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato prevista dal D.Lgs. 81/2008, il comitato tecnico interregionale ha ritenuto opportuno attivare un gruppo di lavoro per la definizione di una guida operativa.

La guida definisce gli elementi che devono essere presi in considerazione nella valutazione, i criteri ed i metodi di valutazione, i requisiti minimi degli strumenti di valutazione e il contenuto specifico del documento di valutazione dei rischi. Vengono anche affrontati gli aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria e al ruolo degli organi di vigilanza. La valutazione dovrà necessariamente rilevare indicatori oggettivi legati all'organizzazione del lavoro ed effetti diretti ed indiretti dello stress lavoro correlato: assenze per malattie, infortuni ripetuti, richieste di cambio di mansione, contenziosi legali, ecc. La rilevazione della percezione soggettiva costituisce un secondo livello da espletare quando gli indicatori oggettivi dimostrano un problema rilevante di stress lavoro correlato e solo nelle aziende che occupano più di 10 lavoratori.

**Parole chiave:** stress lavoro-correlato, Regioni, guida operativa.

**ABSTRACT.** THE REGIONS' CONTRIBUTION TO ASSESSMENT OF WORK-RELATED STRESS: AN OPERATIVE GUIDE. In order to formulate indications for work-related stress assessment established by Italian health and safety regulation (D.Lgs. 81/2008), the interregional technical committee has instituted a working group to define an operative guide.

The guide indicates the elements that must be considered in the evaluation, criteria and methods for the assessment, the minimum requirements for the evaluation instruments, and the specific contents of the risk assessment document. The medical surveillance and the role of health and safety local authorities are also considered.

The risk assessment must examine work organization indicators and the direct or indirect effects of work-related stress, like morbidity, frequent accidents, changing job requests, legal actions, etc. Detecting subjective factors is a second step of the assessment, which must be carried out if the work organization indicators show considerable work-related stress problems, and only in the companies which employ more than ten workers.

### Introduzione

Nel dicembre 2009 il Comitato tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha attivato uno specifico gruppo di lavoro per la formulazione di indicazioni in tema di valutazione dello stress lavoro-correlato, affidandone il coordinamento alla regione Lazio. Hanno partecipato attivamente ai lavori del gruppo (oltre al Lazio) rappresentanti delle regioni Abruzzo, Emilia-Romagna, Liguria, Lombardia, Marche, Toscana e Veneto. La guida operativa è stata infine approvata dal Comitato tecnico interregionale nel marzo 2010 (la regione Lombardia ha approvato il documento esprimendo alcune riserve che sono riportate in appendice alla guida stessa) ed è stata trasmessa alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 81/08 che ha il compito di "elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato".

La guida operativa delle Regioni, si è attenuta alle direttive dell'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato e si è basata in particolare sulle esperienze attuate in alcune Regioni, in particolare sulla proposta metodologica elaborata dal network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro istituito e coordinato dall'ISPESL e sulla metodologia adottata nella regione Toscana, entrambi riportati in appendice come esempi di strumenti di rilevazione coerenti con i criteri della guida operativa. La guida, tuttavia, si limita ad indicare i criteri ed i requisiti a cui il processo di valutazione deve attecchire, senza proporre un proprio specifico ed univoco strumento di valutazione.

### Le indicazioni della guida operativa

L'ambito di applicazione è rappresentato da quanto espressamente indicato dall'accordo europeo sullo stress dell'8 ottobre 2004. Restano pertanto esclusi dalla valutazione gli aspetti connessi alle molestie e alle violenze sul posto di lavoro, ivi compreso il mobbing, se non quali indicatori di disfunzioni dell'organizzazione del lavoro.

Non esistono criteri predittivi che possano escludere a priori una azienda dalla valutazione dello stress lavoro

correlato, dal momento che, come dice l'accordo europeo, "potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro". La valutazione del rischio, quindi, deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti e con diversi gradi di approfondimento.

Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. In linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente. Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si verifica quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste connesse al suo compito lavorativo. Lo stress lavoro-correlato che deve essere oggetto di valutazione non è semplicemente quello che si manifesta sul lavoro, ma quello che è causato proprio dal lavoro, per effetto di fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, le carenze nella comunicazione, ecc.

La valutazione non ha semplicemente lo scopo di stabilire se in un'azienda esiste o meno un problema di stress lavoro correlato, quanto piuttosto di guidare il datore di lavoro nell'individuazione delle azioni correttive che possono essere intraprese per migliorare l'organizzazione del lavoro, al fine di eliminare o ridurre i fattori che ne favoriscono l'insorgenza.

Per le imprese a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione non considerando l'azienda nella sua interezza, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori, al fine di individuare con precisione dove e come intervenire con le azioni di miglioramento. Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla natura del problema da analizzare. In ogni caso occorre evitare di suddividere l'azienda in gruppi o partizioni eccessivamente grandi e generiche, tali che non consentano di rilevare gli effetti o le caratteristiche di un problema specifico.

La natura del rischio stress lavoro-correlato, diverso da altri rischi occupazionali (es. rumore) affrontabili con metodi e strumenti di misura standardizzati, richiede l'applicazione di strumenti condivisi da tutti i soggetti aziendali (datore di lavoro, dirigenti, preposti, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, lavoratori). A tal fine la valutazione deve essere inserita in un percorso che prevede: l'organizzazione di un team di valutazione in cui siano presenti tutte le figure aziendali, opportune azioni comunicative ed informative, momenti di formazione, gestione del rischio e piano di monitoraggio.

Il coinvolgimento del datore di lavoro e del top management è cruciale perché sia chiara la volontà dell'azienda di raggiungere risultati di miglioramento anche intervenendo sull'organizzazione del lavoro.

Secondo la guida operativa delle regioni la valutazione si articola in due fasi. La prima fase prende in esame elementi oggettivi e verificabili quali indicatori di stress lavoro-correlato e fattori di rischio attinenti l'organizza-

zione aziendale. Possono essere utilizzate liste di controllo, applicate anche dai soggetti aziendali della prevenzione a cui deve partecipare il RLS interno o territoriale. Gli elementi da considerare, sono quindi, in coerenza con le indicazioni dell'accordo quadro e del documento dell'Agenzia Europea 2009, sia indicatori aziendali (cosiddetti "eventi sentinella") come conseguenze dello stress sull'azienda e sui lavoratori, sia elementi di contesto e di contenuto del lavoro come indicatori di pericolo stress lavoro correlato.

La valutazione della prima fase deve consentire di quantificare il livello di rischio secondo una scala basso/medio/alto, ove per rischio basso si intende una condizione in cui non risultano necessarie azioni di miglioramento, ma solo una rivalutazione periodica (biennale o per mutamenti significativi o per l'evidenziarsi di problemi stress-correlati).

Nella seconda fase della valutazione si effettua la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, attraverso metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari standardizzati, focus group ovvero interviste semistrutturate. L'uso di questi strumenti richiede generalmente professionalità specifiche. La valutazione della percezione dello stress da parte dei lavoratori viene introdotta solo nei casi in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determina una evidenza di rischio medio o alto. Essa deve consentire di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere azioni di miglioramento.

Naturalmente è possibile attuare soluzioni correttive o migliorative anche al termine della prima fase di valutazione, quando l'analisi del contesto e del contenuto del lavoro consente di identificare concretamente le criticità.

Nelle aziende con meno di 10 dipendenti generalmente l'uso di strumenti per la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori non è considerato indicato. Il percorso suggerito per queste aziende di minori dimensioni è quello della valutazione oggettiva a cui seguono direttamente, se viene confermato il rischio, le azioni di miglioramento. Elementi soggettivi vengono in ogni caso introdotti in base alle segnalazioni del medico competente ed alla partecipazione dei lavoratori alla discussione sulle soluzioni da adottare.

Per quanto attiene al rischio da stress lavoro-correlato, il ruolo del medico competente è prioritariamente quello di collaborare al processo di valutazione del rischio. La sorveglianza sanitaria, infatti, non costituisce una misura d'elezione, in quanto vanno sempre privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro, evitando di far ricadere sul lavoratore, in termini di giudizio di idoneità, le conseguenze dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro. Del resto, nelle aziende dove c'è il medico competente in qualsiasi momento un lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi. Questa facoltà vale naturalmente anche per il rischio da stress lavoro-correlato e per tutte le patologie suscettibili di aggravamento in condizioni di stress.

La sorveglianza sanitaria può essere limitata ai soli casi in cui vi è un rischio residuo non basso, insito nel contenuto del lavoro, che non è ulteriormente riducibile con misure organizzative. Il suo obiettivo è la tutela degli individui che, in tali situazioni hanno inadeguate strategie di coping o che sono portatori di patologie suscettibili di aggravamento sotto il permanere dello stimolo stressogeno.

## Discussione

La tabella I riassume i diversi approcci alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, indicando gli elementi che progressivamente devono essere presi in considerazione e le tipologie di strumenti di valutazione di natura oggettiva o soggettiva. In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame sia elementi oggettivi e verificabili, sia elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione aziendale. Tuttavia, in relazione alla dimensione dell'azienda, alle sue caratteristiche e al riscontro o meno di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione può

procedere per gradi successivi, limitandosi in alcuni casi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

L'aspetto della guida operativa che ha suscitato maggiore dibattito è quello relativo alla prima fase di valutazione, che adotta strumenti di tipo "oggettivo" gestiti direttamente dai soggetti aziendali, diversamente dagli approcci più tradizionali che prevedono, almeno per la valutazione degli elementi di contesto, il ricorso a strumenti di rilevazione della percezione soggettiva da parte dei lavoratori, gestiti da professionalità specifiche generalmente esterne alle aziende.

L'approccio adottato dalla guida operativa delle Regioni si fonda sulla distinzione tra partecipazione attiva dei lavoratori e valutazione soggettiva. Mentre la prima, infatti, punta al completamento della ricostruzione ed interpretazione del processo lavorativo e della individuazione dei fattori potenzialmente stressogeni a monte dei "sintomi" individuali, la seconda è più orientata ad individuare e stimare elementi quali la percezione, il disagio ed il malessere. La partecipazione dei lavoratori costituisce quindi un requisito imprescindibile in tutte le fasi del processo di valutazione e si compendia essenzialmente nel

**Tabella I. Elementi da valutare e strumenti di valutazione per lo stress lavoro-correlato**

Elementi da valutare	Esempi	Valutazione "Oggettiva"	Valutazione "Soggettiva"	Note
Indicatori di effetto ("eventi sentinella")	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indici infortunistici,</li> <li>- assenze per malattia,</li> <li>- ricambio del personale,</li> <li>- procedimenti e sanzioni,</li> <li>- segnalazioni del medico competente</li> </ul>	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda	Impossibile	Confronto con dati omogenei nazionali o locali, tra gruppi omogenei o tra anni diversi nell'ambito della stessa azienda
Fattori di contenuto del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ambiente di lavoro ed attrezzature</li> <li>- pianificazione dei compiti</li> <li>- carichi, ritmi di lavoro</li> <li>- orario di lavoro, turni</li> </ul>	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate	La valutazione oggettiva richiede il coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso il RLS nella compilazione degli strumenti di valutazione
Fattori di contesto del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- funzione e cultura organizzativa</li> <li>- ruolo nell'ambito dell'organizzazione</li> <li>- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera,</li> <li>- autonomia decisionale e controllo</li> <li>- rapporti interpersonali al lavoro</li> <li>- interfaccia casa-lavoro</li> </ul>	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate	La valutazione oggettiva richiede il coinvolgimento dei lavoratori anche attraverso il RLS nella compilazione degli strumenti di valutazione
Fattori propriamente soggettivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tensioni emotive e sociali</li> <li>- sensazione di non poter far fronte alla situazione</li> <li>- percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti</li> </ul>	Impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate	L'analisi soggettiva richiede strumenti e professionalità adeguati
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- disturbi e patologie riferibili allo stress</li> </ul>	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari	Sono indicatori aspecifici. L'eventuale correlazione col lavoro può essere fatta solo su base epidemiologica. Sono utili per monitorare nel tempo la situazione



coinvolgimento e nella consultazione del rappresentante per la sicurezza aziendale o territoriale, ma può prevedere anche momenti di confronto e di verifica diretti con gruppi di lavoratori.

La valutazione soggettiva è invece un'indagine condotta per rilevare la percezione da parte dei singoli lavoratori delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e degli effetti di situazioni lavorative stressogene. È finalizzata ad approfondire la valutazione del rischio allo scopo di individuare correttamente gli interventi da effettuare e, perché sia realmente utile a tale scopo, deve essere condotta con strumenti scientificamente validati, da personale esperto nelle tecniche adottate.

In altri termini, la valutazione soggettiva non serve in fase di valutazione preliminare per dimostrare o negare l'esistenza del rischio ed in nessun caso è sostitutiva o compensativa delle fasi di valutazione degli eventi sentinella, di contesto e contenuto del lavoro. Quando si ricorre a tale tipo di valutazione, infatti, siamo già consapevoli che esiste un rischio di livello non basso. La valutazione soggettiva allora viene attuata allo scopo di capire meglio cosa occorre fare per ridurre tale livello di rischio e successivamente per verificare l'esito delle azioni intraprese.

D'altra parte l'uso di indicatori verificabili (es. eventi sentinella), seppure non sempre esaustivi, consente sia di condividere l'esito della valutazione, sia di verificare l'efficacia dei provvedimenti adottati.

In qualche modo quest'approccio indirizza le aziende ad affrontare la problematica dello stress piuttosto che a farsi certificare o autocertificare l'assenza di rischio, considerando che gli interventi migliorativi sull'organizzazione del lavoro portano di norma anche ad una riduzione dei costi e ad un miglioramento della produttività.

## Bibliografia

- 1) AA.VV. Stress e Lavoro nell'Europa in espansione. Roma, ISPESL - WHO Collaborating Centre, 2004.
- 2) Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES.  
<http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/2E3F3293-7AAB-4B2E-B4CE-C439D22BBD8E/0/Accordointerconfederalestress9062008.pdf>
- 3) Buselli R, Cristaudo A. Il medico competente e il rischio lavoro correlato: dalla collaborazione alla valutazione del rischio alla sorveglianza sanitaria. G Ital Med Lav Erg 2009; 31: 3, 261-264.
- 4) Cassitto MG. Modalità di risposta individuale allo stress. G Ital Med Lav Erg 2009; 31: 2, 194-196.
- 5) Cesana G, et al. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso SIMLLI, Pavia, PI-ME Editrice, 2006.
- 6) Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. Valutazione e Gestione del Rischio da Stress Lavoro - Correlato. Guida operativa, Marzo 2010.  
[www.amblav.it/download/STRESS-Guida-Regioni-Marzo-2010.Pdf](http://www.amblav.it/download/STRESS-Guida-Regioni-Marzo-2010.Pdf)
- 7) Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni (24.03.2004).  
<http://www.innovazionepa.gov.it/media/341974/benessere.pdf>
- 8) European Agency for Safety and Health at Work, Research on Work-related Stress, 2000 (ed. it.: Ricerca sullo Stress correlato al Lavoro, Roma, ISPESL, 2002).  
<http://osha.europa.eu/en/topics/stress>
- 9) European Agency for Safety and Health at Work. New and emerging risks in occupational safety and health. European Risk Observatory, 2009.  
[http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en\\_te8108475enc.pdf](http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en_te8108475enc.pdf)
- 10) European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Report. OSH in figures: stress at work - facts and figures, 2009.  
[http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work)
- 11) European Foundation for the Improvement of Living And Working Condition. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg, 2007.  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/thirdpartyresearch2007.htm>
- 12) Framework Agreement on Harassment and Violence at Work.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf)
- 13) Framework Agreement on Work - Related Stress.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2004/oct/stress\\_agreement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf)
- 14) Milkzarek M. What to do we know about work-related stress in EU, (EASHW, 2009) Relazione Convegno Regionale "Rischi da stress lavoro-correlato". Marina di Massa, Settembre 2009.  
[http://www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/Milczarek\\_1537.pdf](http://www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/Milczarek_1537.pdf)
- 15) Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro. La valutazione dello stress lavoro-correlato. Una proposta metodologica. Roma, ISPESL, 2010.
- 16) Psychosocial Risk Management - European Framework (PRIMA - EF).  
<http://prima-ef.ispesl.it/>
- 17) Regione Lombardia. Indirizzi per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004 (art. 28 comma 1 D.lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni), Decreto n. 13559 (Direzione Generale Sanità), Dicembre 2009.  
<http://www.sanita.regione.lombardia.it/>
- 18) Regione Toscana. Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo, Luglio 2009.  
[http://www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/DOC\\_STRESS\\_AVTNO\\_1531.pdf](http://www.usl1.toscana.it/public/upload/allegati/DOC_STRESS_AVTNO_1531.pdf)

**Richiesta estratti:** Fulvio d'Orsi - SPRESAL ASL RM C, Via del Casale de Merode 8, 0147 Roma, Italy - Tel. 0651006456, Fax 0651006457, Cell. 3291713826 - E-mail: [dorsi.fulvio@aslrmc.it](mailto:dorsi.fulvio@aslrmc.it); [fdorsi1@alice.it](mailto:fdorsi1@alice.it)

L. Fantini

## **Le innovazioni introdotte dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato**

Dirigente delle divisioni III e VI della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il presente intervento – ai sensi della circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004 – ha natura personale e non impegnativa per la pubblica amministrazione

**RIASSUNTO.** 1. La valutazione dei rischi come obbligo fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.  
2. Il contenuto della valutazione dei rischi dopo il D.lgs. n. 106 del 2009.  
3. La rilevanza dello stress lavoro-correlato in Europa e in Italia.  
4. La valutazione dello stress lavoro-correlato nel “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.  
5. Le indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato.

### **La valutazione dei rischi come obbligo fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'intero “sistema” legislativo – oggi contenuto quasi interamente nel decreto legislativo n. 81 del 2008 (c.d. “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro), come modificato dal decreto legislativo “correttivo” n. 106 del 2009 – diretto a prevenire gli infortuni sul lavoro si fonda su una attività, demandata in via esclusiva e non delegabile al datore di lavoro, assolutamente pregiudiziale a qualsiasi intervento di tipo organizzativo e gestionale in azienda: la valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi viene testualmente definita dal “testo unico”, all'articolo 2, comma 1, lettera q), come l'attività di: “valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”.

Dalla semplice lettura di tale definizione emerge, quindi, come il datore di lavoro non possa esimersi dalla considerazione di ogni rischio di lavoro e, al contempo, come da tale considerazione debba derivare la individuazione di misure di protezione per i lavoratori, anche in una ottica di miglioramento dei livelli di protezione e prevenzione.

La valutazione dei rischi è, quindi, come specificato dall'articolo 15 del D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., una delle misure generali di tutela; anzi, la più importante di esse in quanto prodromica ad ogni altro intervento in azienda finalizzato a garantire la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Il contenuto di tale misura generale di tutela viene concretamente declinato negli articoli 28 e 29 del “testo unico” e, quindi, trova ulteriori specificazioni nei Titoli successivo al primo del medesimo provvedimento.

### **Il contenuto della valutazione dei rischi dopo il d.lgs. n. 106 del 2009**

Al solo scopo di fornire una panoramica delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo “correttivo” del 2009 con specifico riguardo allo stress lavoro-correlato, appare necessario soffermarsi innanzitutto sulla previsione in forza

della quale (articolo 28, comma 1, ultimo capoverso, del “testo unico”) la valutazione dei rischi e, ove previsto (nel senso che non si rientri in una delle ipotesi di “autocertificazione” di cui all’articolo 29, comma 5, del D.Lgs. n. 81 del 2008)<sup>1</sup>, il relativo documento, debbono tener conto di “tutti i rischi” presenti in ambiente di lavoro. Con tale espressione il Legislatore ha inteso ribadire che l’attività di valutazione del rischio deve comprendere ogni fattore di pericolo per la salute e sicurezza sul lavoro del “lavoratore”, quale definito all’articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche e integrazioni, compresi i rischi c.d. “emergenti”<sup>2</sup>, come tali intendendosi i rischi legati alla organizzazione del lavoro e alla ricaduta della medesima organizzazione sulla salute e sicurezza degli addetti.

Ed infatti, allo scopo di evidenziare la appena citata *omnicomprensività* della valutazione dei rischi, l’articolo 28, comma 1, del “testo unico” individua – a titolo puramente esemplificativo – alcuni fattori di rischio dei quali il datore di lavoro dovrà tener necessariamente conto dandone, al contempo, evidenza nel documento di valutazione del rischio, tra i quali viene espressamente incluso il rischio da stress lavoro-correlato.

### La rilevanza dello stress lavoro-correlato in Europa e in Italia

Lo stress lavoro-correlato è il secondo problema di salute legato all’attività lavorativa riferito più frequentemente; si stima che, nel 2005, più del 20% dei lavoratori dei 25 Stati membri dell’Unione Europea ha creduto che la sua salute fosse a rischio a causa dello stress sul lavoro<sup>3</sup>.

Le previsioni per il futuro non sono migliori, in quanto il numero di persone che soffrono di stress legato all’attività lavorativa è destinato ad aumentare; inoltre, l’OMS ritiene che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di inagibilità al lavoro<sup>4</sup>.

L’Accordo interconfederale 9 giugno 2008, con il quale le parti sociali hanno recepito in Italia l’accordo eu-

ropeo sullo stress lavoro-correlato (citato dall’articolo 28, comma 1, del “testo unico”) definisce lo stress lavoro-correlato 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(...)” specificando che: “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” (articolo 3).

### La valutazione dello stress lavoro-correlato nel “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro

Come già segnalato, l’articolo 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2008, e s.m.i., statuisce espressamente che “la valutazione dei rischi (...) 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 (...)”.

Tale disposizione, pur se lodevole negli intenti, ha fatto sorgere, però, numerose problematiche interpretative ed applicative, determinate principalmente dal fatto che sia l’accordo europeo dell’8 ottobre 2004 sia l’accordo interconfederale italiano del 9 giugno 2008 forniscono criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che, al contrario, merita un obbligo sanzionato penalmente (cfr. art. 55 del “testo unico”). Ciò sia con riferimento alla indicazioni metodologiche operative, ai fini della attività di valutazione dei rischi da stress, sia per quanto concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress.

Queste sono le ragioni che hanno indotto il legislatore a procrastinare l’entrata in vigore dell’obbligo in oggetto dapprima al 16 maggio 2009<sup>5</sup> e, quindi, al 1° agosto 2010

<sup>1</sup> Tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad effettuare la valutazione dei rischi; tuttavia, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori hanno l’obbligo di effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate che verranno stabilite, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore; tali procedure verranno successivamente recepite con decreto dei Ministeri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dell’interno acquisito il parere della Conferenza Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore di tale decreto interministeriale e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l’effettuazione della valutazione dei rischi.

<sup>2</sup> Si definisce “rischio emergente” qualunque rischio professionale “nuovo” o “in aumento”. Un rischio “nuovo” è un “rischio non esisteva in precedenza oppure che un aspetto già noto da tempo viene ora considerato un rischio alla luce delle nuove acquisizioni scientifiche o delle percezioni dell’opinione pubblica”. Un rischio si dice in “aumento” qualora “il numero dei pericoli che conducono al rischio è in aumento oppure è in aumento la probabilità dell’esposizione oppure l’effetto del pericolo sulla salute dei lavoratori si sta aggravando” (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 84, “Le previsioni degli esperti sui rischi chimici emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro”; Facts n. 74, “Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro”; Facts n. 68 “Le previsioni degli esperti sui rischi biologici emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro” e Facts n. 60 “La previsione degli esperti sui rischi fisici emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro”, consultabili sul sito: <http://osha.europa.eu>).

<sup>3</sup> Cfr. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Fourth European Working Conditions Survey*, Lussemburgo, 2007, consultabili sul sito: <http://osha.europa.eu>).

<sup>4</sup> Cfr. Comunicazione alla Commissione 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*, consultabili sul sito: <http://osha.europa.eu>).

<sup>5</sup> La disposizione legislativa che ha procrastinato l’entrata in vigore dell’obbligo in oggetto al 16 maggio 2009 è l’art. 32, comma 2, del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito in legge 27 febbraio 2009, n. 14. Tuttavia, rileva che l’art. 4, comma 2-bis, del decreto legge 3 giugno 2008, n. 97 aveva già rinviato l’entrata in vigore del suddetto obbligo al 1° gennaio 2009.

e che lo hanno spinto, in ultimo, a prevedere un ulteriore "slittamento" del termine al 31 dicembre 2010 prima con il d.l. 31 maggio 2010, n. 78, con riferimento alle sole pubbliche amministrazioni e, infine, con la legge n. 122/2010, di conversione del d.l. in ultimo citato, relativamente a tutte le realtà produttive, pubbliche o private.

Tuttavia, a partire da tale data, le disposizioni relative alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato diverranno operative ovunque imponendo a ogni datore di lavoro di individuare le cosiddette "aree critiche", secondo i parametri stabiliti dall'accordo interconfederale, mettere a punto una valida metodologia di valutazione del rischio stress e eventualmente utilizzare specifici strumenti di indagine, quali questionari e *focus group*, se idonei rispetto alla attività svolta e alla complessità della organizzazione di riferimento. Tali operazioni, peraltro, vanno realizzate come elemento necessario perché, infine, si attuino, all'esito della rilevazione, concrete misure organizzative o formative di prevenzione e protezione dallo stress lavoro-correlato.

---

#### **Le indicazioni metodologiche per la valutazione dello stress lavoro-correlato**

Per risolvere tali problematiche interpretative ed applicative, il decreto legislativo n. 106 del 2009, recependo quanto previsto nell'Avviso Comune discusso tra le parti sociali in materia nell'anno 2009, ha affidato espressamente alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 81 del 2008, e s.m.i., il compito di "*elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*" (articolo 6, comma 8, lett. m-*quater*), la cui osservanza garantirà la corretta attuazione dell'adempimento dell'obbligo in oggetto.

A ciò fa seguito che l'entrata in vigore della valutazione del rischio stress lavoro-correlato decorrerà "*dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010*" (articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 81 del 2008, così come modificato dal decreto legislativo n. 106 del 2009). Termine, come detto, ora prorogato al 31 dicembre 2010.

La commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro sta procedendo – tramite un gruppo *ad hoc* (riunitosi diverse volte nel corso del 2010) – alla discussione e alla istruttoria del documento in parola partendo da una serie di documenti, di notevole importanza e rilievo, tra i quali una proposta metodologica delle Regioni e una dell'ISPESL, in larga parte mutuata dall'esperienza inglese<sup>6</sup>.

In particolare, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sta coordinando i relativi lavori perseguendo le seguenti linee di indirizzo:

- brevità e semplicità del documento, in quanto destinato ad un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sul tema;
- individuazione di una metodologia applicabile a ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, e che permetta una prima ricognizione degli indicatori e dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato;
- applicazione di tale metodologia, in ottemperanza al dettato letterale di cui al citato articolo 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, e s.m.i., a "*gruppi di lavoratori*" esposti, in maniera omogenea, allo stress lavoro-correlato e non al "*singolo*" lavoratore, il quale potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro;
- individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima ma eventuale, destinata ad essere necessariamente utilizzata ove la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio da stress lavoro-correlato;
- valorizzazione e utilizzo in materia, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni di cui ai corrispondenti articoli del "testo unico", delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti;
- individuazione di un periodo "transitorio", per quanto di durata limitata, per la completa realizzazione della attività da parte dei soggetti obbligati;
- messa a disposizione, gratuita e tramite canali informatici (es.: sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), di documentazione di supporto alla attività di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

---

<sup>6</sup> Cfr. la sezione dedicata del sito [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it).